

Umowy o pracę, zlecenia, o dzieło

- Forma i treść umowy o pracę – co należy w niej określić
- Nowe zasady zawierania i rozwiązywania umów terminowych
- Różnice między umową o pracę, umową zlecenia oraz umową o dzieło
- Zdalne zawieranie i rozwiązywanie umów dotyczących zatrudnienia
- Podatki i składki na ZUS od umowy o pracę i umów cywilnoprawnych
- Zwolnienie dla osób poniżej 26 r.ż. przy umowach zlecenia

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

Adres redakcji: 01-066 Warszawa, ul. Burakowska 14
www.dziennik.pl, www.gazetaprawna.pl, www.forsal.pl

Autorzy: Iwona Jaroszevska-Ignatowska, Natalia Basista, Anna Boguska,
Małgorzata Perchel-Ducka, Tomasz Kret

Redaktor merytoryczny: Artur Borkowski

Redaktor prowadzący: Renata Przybyłek

Korekta: Mirosława Jasińska-Nowacka

Projekt graficzny okładki: Kinga Pisarczyk

DTP: Joanna Archacka

Biuro Obsługi Klienta:

01-066 Warszawa, ul. Burakowska 14
tel. 22 761 30 30, 801 626 666, e-mail: bok@infor.pl

© Copyright by INFOR PL SA
Wydanie I/2024, styczeń 2024 r.

ISBN: 978-83-8268-539-8

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1. Zawieranie umów o pracę	9
Pracodawca	9
Pracownik	11
Rozdział 2. Forma umowy o pracę	15
Rozdział 3. Rodzaje umów o pracę	17
Umowa o pracę na okres próbny	17
Umowa o pracę na czas określony	18
Umowa o pracę na czas nieokreślony	21
Rozdział 4. Treść umowy o pracę	22
Elementy obligatoryjne umowy o pracę	22
Elementy fakultatywne umowy o pracę	27
Rozdział 5. Dodatkowe obowiązki pracodawcy w związku z zatrudnianiem pracowników	30
Skierowanie na badania lekarskie i przeprowadzenie szkolenia bhp	30
Przekazanie informacji o warunkach zatrudnienia	31
Inne obowiązki związane z zatrudnianiem	34
Obowiązki związane z podatkami i ubezpieczeniami społecznymi	36
Prowadzenie dokumentacji pracowniczej	36
Rozdział 6. Zawieranie umów cywilnoprawnych	41
Strony umów cywilnoprawnych	41
Forma umów cywilnoprawnych	42
Charakter umów cywilnoprawnych	43
Rozdział 7. Rozwiązywanie umów o pracę	54
Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę	54
Rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia	56
Okresy wypowiedzenia	56
Konsultacja związkowa	58
Pouczenie	61

Przyczyna wypowiedzenia.....	61
Przyczyny wypowiedzenia dotyczące pracownika.....	63
Przyczyny wypowiedzenia niedotyczące pracownika	66
Zwolnienia grupowe	74
Konsekwencje niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę	78
Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę.....	80
Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika	80
Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika	82
Ochrona pracownika przed zwolnieniem.....	85
Ponowne zatrudnienie zwolnionego pracownika	88
Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracownika.....	89
Rozwiązanie umowy o pracę z upływem okresu, na jaki została zawarta	91

Rozdział 8. Zdalne zawieranie umów	93
Inna forma	95
Zawarcie umowy cywilnoprawnej	96

Rozdział 9. Zdalne rozwiązywanie umów	98
Forma pisemna oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę	98
Konieczność podpisania oświadczenia o rozwiązaniu umowy kwalifikowanym podpisem elektronicznym	99
Złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy w sposób zdalny	100
Ryzyko związane ze złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę w sposób zdalny	101
Zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę w sposób zdalny	102
Konsultacja związkowa lub zasięgnięcie opinii związku zawodowego w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w sposób zdalny	104
Rozwiązywanie umów cywilnoprawnych	106

Rozdział 10. Umowa o pracę – podatek dochodowy od osób fizycznych.....	107
Wartość świadczeń w naturze	108
Wartość pieniężna nieodpłatnego świadczenia z tytułu korzystania z samochodu służbowego.....	110
Wartość pieniężna świadczenia w postaci opieki medycznej	111
Wartość pieniężna nieodpłatnego świadczenia z tytułu ubezpieczenia na życie.....	112
Koszty uzyskania przychodów ze stosunku pracy.....	113
50% koszty uzyskania przychodów.....	113
Przyznanie pracownikowi akcji w ramach programu motywacyjnego	116
Uczestnictwo w pracowniczych planach kapitałowych (PPK)	117
Świadczenia z ZFSS	118
Diety i inne należności z tytułu podróży służbowych pracowników	119

Przychody zwolnione z opodatkowania w przypadku pracowników do 26. roku życia	120
Szczególne obowiązki pracodawcy wynikające z ustawy o PIT w przypadku pracowników transgranicznych	122
Zasady obliczania zaliczek na podatek dochodowy przez płatnika	124
Zakres odpowiedzialności płatnika za niepobranie lub pobranie i niewpłacenie zaliczki na PIT	125
Rozdział 11. Umowa o pracę a składki ZUS i NFZ.....	127
Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne	127
Oskładkowanie świadczeń pracowniczych	128
Obowiązki płatnika składek ZUS.....	129
Aspekty ubezpieczeniowe w przypadku pracowników transgranicznych	130
Szczególne zasady ustalania podstawy wymiaru składek u pracowników wykonujących pracę za granicą	134
Ustanie stosunku pracy w kontekście ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego	134
Rozdział 12. Skutki podatkowe i ubezpieczeniowe świadczeń przyznanych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy	136
Odprawy pieniężne z tytułu zwolnień grupowych	139
Inne odprawy pieniężne	139
Odprawy emerytalne	140
Odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia	140
Opodatkowanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy	142
Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.....	142
Opodatkowanie świadczeń zapewnionych po rozwiązaniu stosunku pracy	143
Wykup sprzętu służbowego.....	144
Rozdział 13. Outplacement.....	146
Rozdział 14. Umowa zlecenia a podatek dochodowy od osób fizycznych.....	148
Stosowanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego K7/13 do nieodpłatnych świadczeń otrzymanych przez zleceniobiorców.....	148
Wartość świadczeń niepieniężnych otrzymanych na podstawie umowy zlecenia.....	149
Opodatkowanie świadczenia w postaci korzystania do celów prywatnych z samochodu służbowego	149
Opodatkowanie świadczeń opieki zdrowotnej zapewnionej zleceniobiorcom	150
Opodatkowane świadczenia w postaci zapewnienia zleceniobiorcom ochrony ubezpieczeniowej.....	151
Zwrot wydatków poniesionych przez zleceniobiorcę.....	151
Opodatkowanie diety i innych należności z tytułu podróży zleceniobiorcy.....	152
Zwrot kosztów zakwaterowania zleceniobiorcy w miejscu wykonania zlecenia.....	154
Podnoszenie kwalifikacji zleceniobiorcy	155
Ryczałtowe opodatkowanie przychodów zleceniobiorcy	155
Stosowanie 50% KUP do umów zlecenia.....	156

Jednoczesne stosowanie 20% kosztów uzyskania przychodów i 50% KUP	157
Skutki podatkowe świadczeń z zfsś otrzymanych przez zleceniobiorców	157

Rozdział 15. Zwolnienie dla osób do 26 r.ż. przy umowach zlecenia159

Pobór zaliczek na podatek przez zleceniodawcę.....	159
Obowiązki płatnika podatku w przypadku umów zlecenia, gdy zleceniobiorca jest polskim rezydentem podatkowym.....	159
Obowiązki płatnika podatku w przypadku, gdy zleceniobiorca nie jest polskim rezydentem podatkowym.....	160
Obowiązki podatnika będącego polskim rezydentem podatkowym, który osiąga dochody z umowy zlecenia	162
Obowiązki podatnika niebędącego polskim rezydentem podatkowym, który osiąga dochody z umowy zlecenia	162
Kontrakt menedżerski a umowa zlecenia.....	163

**Rozdział 16. Umowa zlecenia i kontrakt menedżerski
a ubezpieczenia społeczne i zdrowotne165**

Obowiązek ubezpieczeń społecznych w przypadku zleceniobiorców.....	165
Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe zleceniobiorcy.....	166
Stosowanie wyłączeń z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przy częściowo odpłatnych świadczeniach z tytułu umowy zlecenia	167
Oskładkowanie świadczeń przyznanych w związku z realizacją zlecenia.....	167
Diety i inne należności z tytułu podróży zleceniobiorcy w podstawie wymiaru składek	167
Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji.....	168
Zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych	169

Rozdział 17. Umowa o dzieło - kwestie podatkowe 171

Opodatkowanie dochodów z umowy o dzieło	171
Koszty uzyskania przychodów z tytułu umowy o dzieło.....	172
Skutki podatkowe wypłaty diet i innych należności z tytułu podróży przyjmującego zamówienie.....	173
Konsekwencje zapłaty przez zamawiającego zaliczki na poczet wynagrodzenia lub wypłata jego części przed zrealizowaniem zamówienia	173
Obowiązki podatkowe spoczywające na zamawiającym	173
Zwolnienie dla osób poniżej 26. r.ż. a umowa o dzieło.....	174

Rozdział 18. Umowa o dzieło a ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.....175

Obowiązki zamawiającego w zakresie ubezpieczeń społecznych w przypadku umowy o dzieło.....	175
---	-----

Wstęp

Od wielu lat umowa o pracę na czas nieokreślony wypierana jest przez umowy terminowe. Nowelizacja kodeksu pracy, która weszła w życie 26 kwietnia 2023 r., wprowadziła wiele zmian dotyczących zawierania i rozwiązywania umów terminowych. Jej celem była większa ochrona pracowników zatrudnionych na podstawie tych umów, tak by mieli oni bardziej przewidywalne i transparentne warunki zatrudnienia. W konsekwencji wiele firm zmieniło swoje polityki zatrudnienia dotyczące stosowania umów na okres próbny oraz umów na czas określony, w tym także umów na zastępstwo. Pracodawcy nie zrezygnowali jednak z tych umów o pracę. Nadal je stosują, doceniając ich terminowość.

Zwiększa się także liczba osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje ich stosowanie, weryfikując, czy nie są zawierane w sytuacjach, w których powinny być zawarte umowy o pracę. Przed sądem toczą się także postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy. Sąd bada w nich zarówno treść zawartej umowy, jak i sposób jej wykonywania. Stosowanie cywilnoprawnych form zatrudnienia, zwłaszcza umów zlecenia, rodzi bowiem zawsze ryzyko ustalenia istnienia stosunku pracy, a wraz z tym omówione przez nas konsekwencje podatkowe i ubezpieczeniowe.

W tym opracowaniu opisujemy nowe zasady zawierania i rozwiązywania umów o pracę, zwłaszcza umów terminowych. Wskazujemy, jak zawrzeć i jak rozwiązać te umowy zdalnie. Wyjaśniamy też, jaka jest zależność pomiędzy długością umowy o pracę na okres próbny od kolejnej zawieranej po niej umowy oraz jakie nowe postanowienia umowne mogą, a jakie powinny znaleźć się w jej treści. Porównujemy zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia i umowy o dzieło. Omawiamy zasady rozwiązywania umów o pracę, zarówno z przyczyn leżących po stronie pracownika, jak i z przyczyn go niedotyczących.

Wyjaśniamy, na czym polega redukcja, a na czym likwidacja stanowiska pracy. Wskazujemy, jakie kryteria można zastosować dokonując redukcji zatrudnienia, ponieważ to jedno z najczęstszych wyzwań przy rozwiązywaniu umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Wyjaśniamy też, jak krok po kroku przejść przez procedurę zwolnień grupowych.

W drugiej części bardzo obszernie omawiamy kwestie podatkowe i zusowskie związane z zatrudnieniem pracowniczym oraz cywilnoprawnym. Omawiamy poszczególne świadczenia pracownicze z perspektywy podatkowej i ubezpieczeniowej.

Zapraszamy do lektury!

**Iwona Jaroszevska-Ignatowska,
Natalia Basista,
Anna Boguska,
Małgorzata Perchel-Ducka,
Tomasz Kret**

Rozdział 1.

Zawieranie umów o pracę

Umowę o pracę zawierają dwa podmioty o charakterystycznej sytuacji prawnej, czyli pracodawca i pracownik.

Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy właściwych dla umowy o pracę.

Pracodawca

Pracodawcą może być tak naprawdę każdy podmiot, czyli zarówno osoba fizyczna, osoba prawna, jak i jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej. Kluczowym kryterium, które decyduje o byciu pracodawcą, jest zatrudnianie pracowników.

Z pomocą w ustaleniu, czy dany podmiot może być pracodawcą, przychodzi orzecznictwo. Wypracowano w nim wzorzec, który pozwala ustalić, czy dany podmiot może być uznany za pracodawcę. Wzorzec ten składa się z trzech elementów. Po pierwsze, jednostka organizacyjna musi charakteryzować się samodzielnością organizacyjną i majątkową. Po drugie, konieczne jest zatrudnianie pracowników we własnym imieniu. Po trzecie, wyodrębnienie powinno mieć charakter sformalizowany. Elementy te muszą wystąpić łącznie, aby można było mówić o pracodawcy (por. wyrok SN z 1.02.2023 r., III PSKP 85/21). Innymi słowy, pracodawcą jest taka jednostka organizacyjna, która może samodzielnie zatrudniać pracowników, a nie taka, która może nawiązywać i rozwiązywać umowy na podstawie upoważnienia (wyrok SN z 6.02.2020 r., II PK 155/18).

Czasem pracodawcą może być oddział spółki. Pracodawcą nie może za to być Skarb Państwa – jest nią państwowa jednostka organizacyjna uprawniona do samodzielnego zatrudniania pracowników (por. postanowienie SN z 4.07.2023 r., I PZ 2/23).

Pracodawcą nie jest również spółka cywilna. Nie posiada ona koniecznej dla uzyskania statusu pracodawcy zdolności zatrudniania pracowników we własnym imieniu. Pracodawcą w przypadku spółki cywilnej są wszyscy wspólnicy łącznie. Stanowią oni „zbiorowego” pracodawcę dla zatrudnionych pracowników, ponieważ to oni łącznie są podmiotami praw i obowiązków spółki (por. wyrok SN z 22.02.2023 r., III USKP 169/21).

Pracodawcą dla pracownika tymczasowego jest agencja pracy tymczasowej, a nie pracodawca użytkownik.

Pracodawca może jednocześnie zatrudniać zarówno pracowników, jak i osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.

Zmiana nazwy lub formy prawnej działania nie wpływa na status danego podmiotu jako pracodawcy. Dopiero na skutek przejścia zakładu pracy lub jego części dochodzi do zmiany pracodawcy. Transfer zakładu pracy na innego pracodawcę oznacza automatyczne zastąpienie starego pracodawcy nowym w dotychczasowych umowach o pracę. Przejście zakładu pracy jest naturalnym elementem funkcjonowania gospodarki. Może być spowodowane przez wiele zdarzeń, na przykład sprzedaż przedsiębiorstwa czy fuzję spółek. W takiej sytuacji zmiana pracodawców następuje z mocy prawa. Nowy pracodawca wstępuje w warunki zatrudnienia, które obowiązywały pracowników dotychczas.

Pracodawca będący najczęściej osobą prawną lub jednostką organizacyjną nie działa osobiście. Czynności z zakresu prawa pracy wykonuje osoba lub organ zarządzający albo inna wyznaczona do tego osoba.

Przepisy nie precyzują, kim są „inne wyznaczone osoby”, które mogą reprezentować pracodawcę. Nie zostało też określone, w jaki sposób te osoby muszą zostać umocowane do działania. W praktyce mogą to być różne formy. Przyjmuje się, że osoby te mogą zostać wskazane w regulaminie organizacyjnym jednostki, osoby posiadające odpowiednie pełnomocnictwo, ale też osoby wyznaczone ustnie, a nawet w sposób dorozumiany, jeżeli wystarczająco ujawnią wolę pracodawcy (wyrok SN z 10.06.2014 r., II PK 207/13).

W przepisach możemy jednak znaleźć wyjątki. Przykładowo, zawieranie umów o pracę z członkami zarządu spółek kapitałowych jest uregulowane w sposób szczególny. W przypadku zawierania umów między spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a członkiem zarządu spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników (art. 210 § 1 k.s.h.¹). Z kolei w umowie między spółką akcyjną a członkiem zarządu spółkę reprezentuje rada nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą walnego zgromadzenia (art. 379 § 1 k.s.h.). Stosunkowo nowy podmiot, tj. prostą spółkę akcyjną, spółkę w umowie z członkiem zarządu reprezentuje pełnomocnik powołany uchwałą akcjonariuszy albo rada nadzorcza (art. 300⁶⁷ § 1 k.s.h.).

¹ Ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1467 ze zm.).

PRZYKŁAD

Spółka z o.o. chce zawrzeć umowę o pracę z członkiem zarządu. Każdy członek zarządu jest uprawniony do indywidualnego reprezentowania spółki. Prezes zarządu chciałby w imieniu spółki podpisać umowę z innym członkiem zarządu. Nie może jednak tego zrobić. Tylko rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników może podpisać umowę o pracę z członkiem zarządu.

Pracownik

Pracownikiem jest osoba fizyczna pozostająca w stosunku pracy, czyli zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Zasadniczo pracownikiem może być tylko osoba, która ukończyła 18 lat. Jedynie pod pewnymi warunkami pracownikiem może być osoba poniżej ww. roku życia.

Pracownicy młodociani stanowią szczególną kategorię pracowników. To osoby, które:

- mają 15 lat (i jednocześnie są nadal niepełnoletnie),
- ukończyły co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową oraz
- posiadają świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca, którą mają wykonywać, nie zagraża ich zdrowiu.

Na zasadach przewidzianych dla młodocianych, w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu można jednak zatrudnić także osobę niemającą 15 lat, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, a w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy osobę, która zarówno nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej, jak i nie ma skończonych 15 lat. Zatrudnienie tych kategorii osób wymaga jednak wyrażenia na to zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego oraz uzyskania pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej, a w przypadku osoby, która nie ukończyła 15 lat także zezwolenia dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka ta osoba, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą.

Pracownicy młodociani podlegają szczególnej ochronie. Przykładowo, możliwość rozwiązania z nimi za wypowiedzeniem umowy o pracę

zawartej w celu przygotowania zawodowego została ograniczona tylko do czterech sytuacji. Po pierwsze, niewypełnienia przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku doksztalcenia się, pomimo uprzedniego zastosowania wobec niego środków wychowawczych. Po drugie, ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Po trzecie, reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego. Po czwarte, stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe. Ponadto młodociani pracownicy nie mogą wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych, a ich czas pracy jest skrócony i zależy od ich wieku.

Pracownik młodociany ma obowiązek doksztalać się do ukończenia 18 lat, a pracodawca obowiązany jest zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach związanych z doksztalceniem się.

Młodocianych można zatrudnić w innym celu niż przygotowanie zawodowe. Ma to miejsce na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.

Praca lekka to taka praca, która nie powoduje zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać mu wypełniania obowiązku szkolnego. Wykaz lekkich prac określa co do zasady w regulaminie pracy pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy. Nie może on zawierać prac wzbronionych młodocianym.

Kodeks pracy zawiera jeszcze dodatkową regulację dotyczącą wykonywania pracy i innych zajęć zarobkowych przez dzieci poniżej 16. roku życia. Praca tej grupy jest dozwolona wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. Wymaga także uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka oraz zezwolenia właściwego inspektora pracy (art. 304⁵ k.p.²). Właściwy inspektor pracy ma obowiązek odmówić wydania zezwolenia, jeżeli wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych:

- powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka lub
- zagraża wypełnianiu obowiązku szkolnego przez dziecko.

² Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).

WAŻNE

Pracodawcą pracownika tymczasowego jest agencja pracy, a nie pracodawca użytkownik. W sytuacji, w której pracodawca użytkownik korzysta z pracy tego samego pracownika tymczasowego, który kierowany jest do pracy przez różne agencje pracy tymczasowej powiązane kapitałowo z pracodawcą użytkownikiem, przez dłuższy czas od dozwolonego w przepisach, organ rentowy jest uprawniony do stwierdzenia, że pracownik tymczasowy podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia per facta concludentia u pracodawcy użytkownika, a nie z tytułu zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej (wyrok SN z 19.03.2019 r., III UK 84/18).

Pracownicy, którzy ukończyli 18 lat, co do zasady zawierają umowy o pracę samodzielnie. Osoby, które ukończyły 13 lat oraz osoby częściowo ubezwłasnowolnione również mogą działać samodzielnie. Przy czym w stosunku do tych osób czasem wymagana jest zgoda/zezwoleństwo od odpowiedniego podmiotu. Ponadto przedstawiciele ustawowi (rodzice czy kurator), gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru ww. osób, mogą rozwiązać stosunek pracy. Muszą jednak uzyskać na to zezwolenie sądu opiekuńczego (art. 22 § 3 k.p.).

PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudnia pracownika, który jest osobą częściowo ubezwłasnowolnioną. Pracownik pracuje jako kasjer sprzedawca. Czasem zdarza mu się wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych. Praca ta jest zawsze prawidłowo rozliczana – pracownikowi udzielane jest dodatkowe wolne lub płacone wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Mimo to przedstawiciel ustawowy pracownika uznał, że nie powinien on pracować w godzinach nadliczbowych. Wobec tego zdecydował, że rozwiąże stosunek pracy pracownika. Pracodawca uznał, że działanie przedstawiciela ustawowego jest bezpodstawne. Miał on słuszność. Przedstawiciel ustawowy nie uzyskał zezwolenia sądu opiekuńczego na rozwiązanie stosunku pracy.

Jeżeli umowa o pracę zostanie zawarta przez nieuprawnione osoby, to będzie to skutkowało jej nieważnością. Gdyby umowa o pracę okazała się nieważna, to nadal przyjmuje się, że zobowiązania stron wraz z dopuszczeniem pracownika do pracy powstają na warunkach tej umowy, objętej nieważnością (wyrok SN z 5.11.2003 r., I PK 633/02).

Z kolei niedochowanie formy pisemnej nie będzie skutkowało nieważnością umowy o pracę.

Rozdział 2.

Forma umowy o pracę

Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Co do zasady zawarcie umowy o pracę wymaga więc podpisania jej podpisem własnoręcznym lub kwalifikowanym podpisem elektronicznym (QES). W praktyce coraz częściej zastosowanie ma zawieranie umów przy użyciu QES. Jest to związane z postępującym procesem digitalizacji oraz przeniesienia prowadzenia działalności gospodarczej w znaczącym stopniu do zdalnej rzeczywistości. W dalszej części publikacji praktyka zdalnego zawierania umów zostanie szczegółowo omówiona.

Niezachowanie formy pisemnej nie powoduje nieważności umowy o pracę. Wykonywanie pracy przez pracownika powoduje uznanie, że doszło do zawarcia umowy o pracę w sposób dorozumiany (wyrok SN z 4.11.2009 r., I PK 105/09).

W razie niezawarcia umowy o pracę na piśmie pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy ma obowiązek potwierdzić mu na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Brak potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Pracodawca za niewypełnienie ww. obowiązku może zostać ukarany grzywną w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł (art. 281 pkt 2 k.p.).

PRZYKŁAD

Strony uzgodniły, że pracownik rozpocznie pracę 1 lipca 2023 r. na stanowisku recepcjonisty w hotelu z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 4500 zł brutto w wymiarze pełnego etatu. Ustalenie stron zostało dokonane na podstawie zaakceptowania przez pracownika oferty w lutym 2023 r. W związku ze zmianą sytuacji gospodarczej strony zdecydowały, że rozpoczęcie pracy zostanie przesunięte i nastąpi 1 września 2023 r. Wobec braku polepszenia się sytuacji gospodarczej pracodawca chciał ponownie przesunąć termin rozpoczęcia pracy. Pracownik nie wyraził na to zgody. W takiej sytuacji konieczne jest wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Mimo niezachowania formy pisemnej (zaakceptowanie

oferty wysłanej na adres e-mail pracownika, niepodpisanej kwalifikowanym podpisem elektronicznym) doszło do zawarcia umowy o pracę. Strony ustaliły niezbędne elementy umowy i zostały one zaakceptowane przez pracownika. Umowa została zawarta w sposób dorozumiany. Jej warunki wymagają potwierdzenia na piśmie.

PRZYKŁAD

Strony uzgodniły w formie wymiany korespondencji e-mail, że pracownik rozpocznie pracę 1 stycznia 2024 r. na stanowisku rekruter z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 5500 zł brutto w wymiarze pełnego etatu. Strony ustaliły, że umowa o pracę zostanie podpisana, gdy pracownik stawi się do pracy. Umowa nie została przygotowana dla pracownika w dniu, w którym stawił się on do pracy. Pracownik nie podpisał umowy, ale rozpoczął szkolenie, a następnie wykonywanie pracy. Mimo to doszło do zawarcia umowy o pracę. Została ona zawarta w sposób dorozumiany, a pracodawca powinien potwierdzić pracownikowi jej warunki.

Rozdział 3.

Rodzaje umów o pracę

Kodeks prawny wyróżnia trzy rodzaje umowy o pracę. Są to: umowa o pracę na okres próbny, na czas określony oraz na czas nieokreślony.

Szczególnym rodzajem umowy o pracę jest umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego. Do tych umów mają zastosowanie przepisy dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony ze zmianami przewidzianymi w art. 195 k.p. i 196 k.p.

Umowa o pracę na okres próbny

Umowa o pracę na okres próbny ma na celu sprawdzenie kwalifikacji pracownika oraz zweryfikowanie możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. W związku z tym czas, na który może być zawarta taka umowa, jest ograniczony – to maksymalnie 3 miesiące.

Od 26 kwietnia 2023 r. strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę przedłużą się o:

- czas urlopu oraz o
- czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (jeśli takie wystąpią).

Oznacza to w praktyce, że jeżeli wystąpią ww. usprawiedliwione nieobecności pracownika, to strony są uprawnione do przedłużenia realnego czasu trwania okresu próbnego łącznie do 3 miesięcy.

PRZYKŁAD

Strony zawarły umowę zlecenie na okres 3 miesięcy. Czas ten traktowano jako próbę oceny przydatności do pracy. Po upływie 3 miesięcy strony zawarły umowę o pracę. W ramach umowy zlecenia wykonywane były takie same czynności jak następnie na podstawie umowy o pracę. Nie doszło do zawarcia umowy zlecenia, lecz umowy o pracę na okres próbny. W orzecznictwie przyjmuje się, że „zlecenie na próbę” trzeba kwalifikować jako zatrudnienie w ramach stosunku pracy. Nie ma znaczenia fakt, że pracownik miał świadomość wykonywania pracy na podstawie umowy zlece-

nia w początkowym okresie zatrudnienia. Znaczenie ma bowiem sposób wykonywania umowy, a nie jej treść czy nazwa (por. wyrok SN z 23.01.2018 r., II PK 333/16).

Do kodeksu pracy wprowadzono też sugerowane okresy próbne, zależne od zamiaru pracodawcy co do dalszego zatrudniania pracownika. Przyjęto, że umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

- 1 miesiąca, gdy pracodawca ma zamiar zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy,
- 2 miesięcy, gdy pracodawca ma zamiar zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy oraz
- 3 miesiące, obejmujący pozostałe przypadki.

Jeżeli okres próbny wynosi miesiąc lub 2 miesiące, to strony jednorazowo mogą go wydłużyć. Takie wydłużenie może być dokonane o maksymalnie miesiąc, pod warunkiem, że jest to uzasadnione rodzajem pracy.

Od 26 kwietnia 2023 r. 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. Nie jest już dopuszczalne ponowne zatrudnienie pracownika na podstawie umowy o pracę na okres próbny 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.

Umowa o pracę na czas określony

Zawieranie umów o pracę na czas określony jest podwójnie limitowane. Po pierwsze, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami, nie może przekraczać 33 miesięcy. Po drugie, łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Przewidziano mechanizm chroniący pracowników przed zawieraniem większej liczby umów o pracę na czas określony lub zawieraniem tych umów na czas dłuższy niż kodeksowo dopuszczalny. W razie

zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przez okres przekraczający 33 miesiące lub w razie zawarcia co najmniej czterech takich umów przyjmuje się, że pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony następuje wówczas od dnia następującego po upływie 33-miesięcznego okresu lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony.

PRZYKŁAD

Strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Następnie strony zawarły umowę o pracę, w której określiły rodzaj umowy o pracę, stanowisko pracy, datę zawarcia umowy, wysokość wynagrodzenia, miejsce wykonywania pracy oraz wymiar czasu pracy. Na podstawie tej umowy pracownik został skierowany do pracy w Niemczech. W związku z zakończeniem realizacji kontraktu na terenie Niemiec pracownik wrócił do kraju i zgłosił gotowość do pracy. Mimo tego po kilku dniach otrzymał świadectwo pracy. Praktyka pracodawcy jest nieprawidłowa. Nie ma bowiem podstaw do przyjęcia, że umowa o pracę została zawarta na czas wykonywania określonej pracy. Strony w umowie nie wskazały zadania, na czas wykonywania którego pracownik został zatrudniony. W takim stanie faktycznym umowa była wykonywana w ramach warunków właściwych dla stosunku pracy na czas nieokreślony (por. wyrok SN z 27.06.2019 r., I PK 58/18).

Kodeks pracy przewiduje wyjątki od zasady limitowania zawierania umów na czas określony. Zawarcie umowy o pracę na czas określony na okres przekraczający 33 miesiące oraz zawarcie większej liczby takich umów niż trzy jest dopuszczalne, gdy ma dojść do zawarcia umowy na czas określony:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie.

Przepisy przewidują jeszcze jeden warunek dopuszczalności przekroczenia limitów. Zawarcie umowy o pracę na czas określony z przekroczeniem limitów musi służyć zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i być niezbędną w tym zakresie, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności zawarcia umowy.

PRZYKŁAD

Pracownica po urodzeniu dziecka rozpoczęła korzystanie z urlopu macierzyńskiego. Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na zastępstwo pracownicy w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W umowie na zastępstwo nie wskazano jednak danych pracownicy, w szczególności jej nazwiska oraz powodu jej zastępowania. Przewidziano za to, że umowa rozwiąże się z chwilą powrotu do pracy zastępowanej pracownicy. Mimo że nie wskazano danych zastępowanej pracownicy, precyzyjnie określono zajmowane przez nią stanowisko oraz jasne było, jaki pracownik jest zastępowany – w umowie określono bowiem numer identyfikacyjny zastępowanej pracownicy. Pracownik zakwestionował fakt rozwiązania się umowy o pracę zawartej na czas określony. Powołał się na to, że po powrocie pracownica rozpoczęła korzystanie ze zwolnienia lekarskiego. Pracownik nie ma jednak racji. Doszło do rozwiązania umowy o pracę na zastępstwo, a jej treść była w pełni prawidłowa. Z umowy na zastępstwo jasno wynikało, jaka pracownica jest zastępowana, mimo niewskazania jej imienia i nazwiska.

Ponadto, o zawarciu umowy z przekroczeniem limitów, w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, konieczne jest zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy. W formie pisemnej lub elektronicznej pracodawca musi przekazać informację o zawarciu takiej umowy oraz o przyczynach dokonania tej czynności. Pracodawca musi informację przekazać w ciągu 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy.

WAŻNE

Przepisów dotyczących limitowania zawarcia umów o pracę na czas określony nie stosuje się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu (na podstawie art. 177 § 3 k.p.).

Umowa o pracę na czas nieokreślony

Umowa o pracę na czas nieokreślony jest podstawowym rodzajem umowy o pracę funkcjonującym w obrocie gospodarczym. Przyjmuje się, że jest ona najbezpieczniejszą dla pracowników umową.

Rozdział 4.

Treść umowy o pracę

Przepisy prawa pracy przewidują, jakie elementy muszą znaleźć się w umowie o pracę obligatoryjnie. Ponadto w umowie o pracę zamieszcza się również postanowienia dodatkowe. Mimo że nie są one obowiązkowe, nie mają one mniej ważnego charakteru.

Elementy obligatoryjne umowy o pracę

Od 26 kwietnia 2023 r. obowiązuje nowy przepis dotyczący obligatoryjnych elementów umowy o pracę. Aktualnie w każdej umowie o pracę należy określić: strony umowy, adres siedziby pracodawcy (w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającą siedziby trzeba wskazać jego adres zamieszkania), rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy.

Pośród warunków pracy i płacy należy ustalić w szczególności:

- rodzaj pracy,
- miejsce lub miejsca wykonywania pracy,
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- wymiar czasu pracy oraz
- dzień rozpoczęcia pracy.

Ponadto w przypadku umowy o pracę na okres próbny należy wskazać także:

- czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz
- postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu i innej usprawiedliwionej nieobecności (jeżeli wystąpią takie nieobecności), o ile strony będą chciały takie postanowienie przewidzieć.

Z kolei w umowie o pracę na czas określony należy wskazać:

- okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony (w przypadku art. 25 § 2² k.p.),
- postanowienie o wydłużeniu umowy (w przypadku art. 25 § 2³ k.p.),
- czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

Poniżej zostaną przedawnione wybrane elementy umowy o pracę.

Wynagrodzenie

Wynagrodzenie pracownika to kluczowy element każdej umowy o pracę. To ono jest najczęściej podstawowym czynnikiem, który decyduje o zaakceptowaniu przez pracownika zaproponowanej mu oferty pracy. Co więcej, praca nie może być wykonywana nieodpłatnie. Wynagrodzenie musi więc znaleźć się w umowie o pracę i musi być rzeczywiście pracownikowi wypłacane. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia. Wynagrodzenie powinno zostać określone wraz ze wskazaniem jego składników.

Wynagrodzenie nie może być dowolne. Musi być godziwe i ustalone w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę. Od 1 stycznia 2024 r. wynagrodzenie minimalne wynosi: 4242 zł, od 1 lipca 2024 r. wynagrodzenie minimalne to 4300 zł. Z kolei minimalna stawka godzinowa od 1 stycznia 2024 r. wynosi: 27,70 zł, a od 1 lipca 2024 r. 28,10 zł.

PRZYKŁAD

Strony zawarły umowę o pracę w 2015 r. Pracownik został zatrudniony na stanowisku kasjera sprzedawcy. Wynagrodzenie pracownika zostało ustalone w wysokości 3600 zł. W 2015 r. wynagrodzenie minimalne wynosiło 1750 zł. Od 1 stycznia 2024 r. wynagrodzenie minimalne będzie wynosić 4242 zł. Strony nie muszą jednak zmieniać umowy o pracę. Ważne jest, aby pracodawca wypłacał pracownikowi wynagrodzenie za pracę w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W praktyce, w przypadku zatrudnienia tzw. niepełnoetatowców, kwota zamieszczona w umowie o pracę może okazać się niższa niż wynagrodzenie minimalne. Wynika to z tego, że jeśli pracownik zatrudniony jest na niepełny etat, to jego wynagrodzenie oblicza się proporcjonalnie do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu. Za podstawę bierze się wówczas wysokość minimalnego wynagrodzenia (art. 8 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę³).

³ Dz.U. z 2022 r. poz. 1952.

PRZYKŁAD

1 listopada 2023 r. strony zawarły umowę o pracę na okres próbny. Pracownik został zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy w wysokości 3/4 etatu. Pracownik miał rozpocząć wykonywanie pracy 1 lutego 2024 r. za wynagrodzeniem w wysokości 3200 zł. Okazało się, że pracownik w poprzednim miejscu pracy musi pracować co najmniej do 15 czerwca 2024 r. Strony ustaliły, że przesuną dzień rozpoczęcia wykonywania pracy na 1 lipca 2024 r. W takim przypadku również wynagrodzenie pracownika będzie musiało ulec zmianie, ponieważ od 1 lipca 2024 r. dojdzie do wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie pracownika będzie musiało zostać określone co najmniej w kwocie 3225 zł.

Nie wystarczy, aby wynagrodzenie nie było niższe niż wynagrodzenie minimalne. Powinno być ono tak określone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu oraz uwzględniało ilość i jakość świadczonych prac (art. 78 § 1 k.p.).

Wynagrodzenie musi zostać również ukształtowane z poszanowaniem zasady równego traktowania. Pracownicy mają bowiem prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Przyjmuje się, że prace o jednakowej wartości to takie prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Kwalifikacje potwierdza się za pośrednictwem dokumentów, praktyki i doświadczenia zawodowego.

PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudnia kilku pracowników na stanowisku magazyniera. Staż zatrudnienia i kwalifikacje pracowników są zbliżone. Pracownik nr 1 wykonuje pracę polegającą niemal wyłącznie na obsłudze wózka widłowego (czyli przy przewożeniu towarów), podobnie jak pracownik nr 2. Pracownik nr 3 poza obsługą wózka widłowego jest odpowiedzialny za wykonywanie czynności związanych z obsługą systemu informatycznego, w którym rejestruje się przyjęty towar, oraz wydaje gotowe produkty.

Wykonywanie tych czynności jest też związane z ryzykiem finansowym w razie nieprawidłowego wprowadzenia produktów do systemu. Wynagrodzenie pracownika nr 1 i nr 2 powinno być takie samo. Ich kwalifikacje, zakres obowiązków i odpowiedzialność są porównywalne. Z kolei wynagrodzenie pracownika nr 3 może być ustalone w wyższej wysokości. Pracownik ten, mimo formalnego zatrudnienia na tym samym stanowisku, ma szerszy zakres obowiązków – wykonuje czynności związane z obsługą systemu oraz ma większą odpowiedzialność.

Wynagrodzenie za pracę musi być wypłacane co najmniej raz w miesiącu, w stałym i z góry ustalonym terminie. Termin ten najczęściej ustala się w regulaminie pracy. Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia stanowią bowiem elementy podstawowe regulaminu pracy. Zdarza się, że m.in. termin wypłaty wynagrodzenia ustala się w umowie o pracę, szczególnie w przypadku pracodawcy, który nie ma obowiązku przyjęcia regulaminu pracy.

Wynagrodzenie za pracę co do zasady wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości oraz nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. W regulaminie pracy/umowie o pracę lub innym wewnętrznym źródle powinien zostać wskazany konkretny termin wypłaty wynagrodzenia. Państwowa Inspekcja Pracy prezentuje bowiem stanowisko, że nie jest wystarczające użycie sformułowania „do” danego dnia, lecz niezbędne jest wskazanie konkretnego dnia, w którym wypłata będzie następować.

Wynagrodzenie wypłaca się w formie pieniężnej. Wypłata wynagrodzenia w innej formie jest dopuszczalna tylko wtedy, gdy przewidują to przepisy prawa pracy o randze ustawowej lub układ zbiorowy pracy. Wynagrodzenie wypłacane jest na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy. Pracownik może jednak złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. Za wystarczające należy uznać złożenie ww. np. za pośrednictwem wiadomości SMS czy e-mail.

Dzień rozpoczęcia pracy

Od 26 kwietnia 2023 r. strony mają obowiązek określić w umowie o pracę dzień rozpoczęcia pracy. Nie musi on być tożsamy z dniem zawarcia umowy o pracę. Może on być późniejszy. Wraz z dniem rozpoczęcia pracy pracownik rejestrowany jest przez pracodawcę do ZUS, od

tego momentu należne jest mu wynagrodzenie – dopiero w tym momencie aktywują się obowiązki wynikające z umowy o pracę.

Rodzaj wykonywanej pracy

Obowiązek wskazania w umowie o pracę rodzaju wykonywanej pracy nie oznacza, że rodzaj ten należy przedstawić w sposób szczegółowy. Wystarczające jest wskazanie nazwy stanowiska, na jakim zostanie zatrudniony pracownik. Nie trzeba zamieszczać w treści umowy o pracę zakresu obowiązków, nawet w formie załącznika. Mimo że pracodawca ma obowiązek zapoznać pracownika z zakresem jego obowiązków, nie oznacza to, że konieczne jest dokonanie tego przez zamieszczenie zakresu obowiązków w umowie o pracę. Przedstawiony obowiązek może zostać zrealizowany przez przekazanie pracownikowi zakresu obowiązków w innej postaci, nawet ustnie.

Ponadto pracodawca może wydawać pracownikowi polecenia dotyczące pracy, które nie wynikają wprost z jego zakresu obowiązków, jeżeli dotyczą pracy oraz nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W takiej sytuacji pracownik ma obowiązek wykonać takie polecenie (art. 100 § 1 k.p.).

Miejsce lub miejsca wykonywania pracy

Od kwietnia 2023 r. kodeks pracy wprost wskazuje, że w umowie o pracę może zostać wskazane więcej niż jedno miejsce wykonywania pracy. Chodzi tu o sytuacje, kiedy pracownik ma kilka miejsc wykonywania pracy, a nie pracuje w ramach określonego obszaru geograficznego.

Kilka miejsc wykonywania pracy może zostać wskazane w umowie o pracę w szczególności, gdy pracodawca dopuszcza wykonywanie pracy zdalnej i pracownicy pracują w tzw. modelu hybrydowym (część pracy wykonywana jest co do zasady z miejsca zamieszkania pracownika, a część z zakładu pracy). Warto jednak zaznaczyć, że strony nie mają obowiązku regulowania pracy zdalnej bezpośrednio w umowie o pracę. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia. Jeżeli następuje w trakcie zatrudnienia, to wówczas może być dokonane z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Wyłączony

jest przepis, z którego wynika, że zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. W praktyce oznacza to, że pracodawca i pracownik mogą uzgodnić wykonywanie pracy zdalnej w postaci elektronicznej, czyli np. poprzez wymianę korespondencji e-mail.

Elementy fakultatywne umowy o pracę

Wprowadzanie dodatkowych postanowień do umowy o pracę jest znacząco ograniczone.

Po pierwsze, jest to rezultat tzw. zasady korzystności (czy też zasady uprzywilejowania pracownika). Postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy – chodzi tu o wszystkie przepisy prawa pracy, nie tylko te o charakterze ustawowym lub ponadustawowym. Będą to więc postanowienia układów zbiorowych pracy, innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, przeróżnych regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Jeżeli umowa o pracę przewiduje mniej korzystne postanowienia niż np. te wynikające z regulaminu pracy, to postanowienie z umowy o pracę będzie nieważne, a zastosowanie będą miały postanowienia regulaminowe.

Podobnie będzie w przypadku postanowień naruszających zasadę równego traktowania. Postanowienia dyskryminacyjne zostaną zastąpione poprzez postanowienia, które nie mają takiego charakteru. W praktyce może to oznaczać konieczność zastosowania pewnej fikcji prawnej – jeżeli nie ma odpowiednich przepisów prawa pracy, które można byłoby zastosować, postanowienia dyskryminacyjne należy zastąpić postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Ponadto postanowienia dodatkowe, które zaczerpnięte są najczęściej z kodeksu cywilnego, będą stosowane z zastosowaniem art. 300 k.p., czyli odpowiednio.

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy

Jednym z najbardziej popularnych elementów zamieszczanych w umowie o pracę jest klauzula o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Klauzula ta jest jednak odrębną umową. Mimo to nie musi znaleźć się w osobnym dokumencie. Ze względów praktycznych bardzo często zamieszcza się ją w jednym dokumencie wraz z umową o pracę. Klauzula o zakazie konkurencji ma status tzw. klauzuli autonomicznej.

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy wprowadza się w umowach o pracę z pracownikami, którzy mają dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 101¹ § 1 i art. 101² § 1 k.p.).

Jako że umowa o zakazie konkurencji jest ustanawiana w interesie pracodawcy, to on najczęściej występuje z propozycją jej zawarcia oraz określa, jakie informacje, które posiada (lub może posiadać) pracownik, są dla niego ważne i mogą zostać wykorzystane u konkurencji na szkodę pracodawcy. Informacje, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, to w szczególności tajemnice przedsiębiorstwa (por. postanowienie SN z 16.11.2022 r., II PSK 15/22).

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony na stanowisku prezentera wiadomości złożył wypowiedzenie umowy o pracę. Zgodnie z postanowieniami umowy pracownika obowiązywał 6-miesięczny zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W razie jego złamania pracodawca mógł żądać od pracownika zapłaty kary umownej. Pracownik zaproponował pracodawcy rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Pracodawca nie był zainteresowany takim rozwiązaniem i nie wyraził na to zgody. Mimo to pracownik jeszcze w czasie trwania zakazu konkurencji nawiązał współpracę z konkurencyjną stacją telewizyjną. Pracodawca, wobec złamania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez pracownika, wezwał pracownika do zapłaty kary umownej. Pracownik odmówił, wskazując, że nie posiada żadnej wiedzy, która mogłaby być uznana za szczególnie ważne informacje. Pracownik nie może skutecznie odmówić zapłaty kary umownej na takiej podstawie. To pracodawca decyduje, czy dany pracownik posiada szczególnie ważne informacje. Za złamanie zakazu konkurencji pracownik ma obowiązek zapłacić pracodawcy karę umowną.

W umowie o zakazie konkurencji określa się okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Może być ono wypłacane pracownikowi w miesięcznych ratach.

Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji, jeżeli doszło do ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Na skutek zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pracownik nie będzie mógł prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność.

Umowa o zakazie konkurencji, w przeciwieństwie do umowy o pracę, musi zostać zawarta w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

Umowa o zakazie konkurencji z art. 101² k.p. może być zawarta tylko przez pracodawcę i pracownika, w ramach stosunku pracy. Nie może być więc zawarta pomiędzy zleceniodawcą a zleceniobiorcą. Zgodnie z zasadą swobody umów strony umowy zlecenia mogą zawierać umowę o zakazie konkurencji, ale nie będzie to umowa, o której mowa w art. 101² k.p. Nawet jeżeli zleceniodawca i zleceniobiorca zawrą taką umowę, to będzie to umowa prawa cywilnego, a podstawą wykonania tej umowy będą przepisy prawa cywilnego (por. wyrok SN z 13.07.2022 r., II USKP 228/21).

Dopuszczalność zastrzeżenia kary umownej

W przypadku umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest wprowadzenie kary umownej za nieprzestrzeganie obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Natomiast kara umowna nie może zostać zastrzeżona na rzecz pracodawcy jako sposób rekompensaty za szkodę wyrządzoną pracodawcy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Odpowiedzialność materialna pracowników jest bowiem odrębnie i wyczerpująco uregulowana w kodeksie pracy. Nie ma podstaw do zastosowania w takiej sytuacji przepisów prawa cywilnego (por. wyrok SN z 8.01.2008 r., II PK 120/07).

Rozdział 5.

Dodatkowe obowiązki pracodawcy w związku z zatrudnianiem pracowników

Skierowanie na badania lekarskie i przeprowadzenie szkolenia bhp

Bardzo ważne przed dopuszczeniem pracownika do pracy jest wykonanie obowiązków z zakresu bhp.

Osoby przyjmowane do pracy podlegają wstępnym badaniom lekarskim. Pracodawca nie może dopuścić nowego pracownika do pracy przed skierowaniem go na badania wstępne i przed uzyskaniem przez tego pracownika aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (art. 229 § 4 k.p.).

Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. Pracownik jest obowiązany w ramach realizowania tego obowiązku m.in. do poddawania się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosowania się do wskazań lekarskich (art. 211 pkt 5 k.p.).

Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają tylko osoby:

- przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą, a także
- przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy. Wyjątek ten nie dotyczy jednak osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

Pracodawca od pracownika niepodlegającego wstępnym badaniom lekarskim żąda aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia.

Ponadto pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika, który nie posiada wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi przeszkolenie go z zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy. Pracodawca ma obowiązek prowadzić także szkolenia okresowe w tym zakresie.

Pracodawca ma obowiązek także zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac. Z kolei pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Wymagana w tym przypadku jest forma pisemna.

Przekazanie informacji o warunkach zatrudnienia

Pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi informację o warunkach zatrudnienia w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy. Informacja ta musi być przekazana w postaci papierowej lub elektronicznej.

Informacja o warunkach zatrudnienia w minimalnym zakresie powinna zawierać informację 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 dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,

- innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
- wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub informacji o zasadach jego ustalania i przyznawania,
- obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,
- prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,
- układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,
- w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Ponadto maksymalnie w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy pracodawca ma obowiązek poinformowania o:

- nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy – w polskiej praktyce będzie to ZUS; oraz
- na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę – czyli o PPK lub PPE, chyba że to pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

Poinformowanie pracowników w pewnym zakresie może nastąpić poprzez wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych. Należy przez to rozumieć zarówno przepisy ustawowe, jak i wewnątrzzakładowe źródła prawa, tj. regulaminy pracy, wynagradzania, pracy zdalnej, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych itp.

Od 26 kwietnia 2023 r. pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika o zmianie adresu swojej siedziby (w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby o zmianie adresu zamieszkania) w terminie 7 dni od dokonania tej zmiany.

Aktualnie konieczne jest informowanie również o zmianie warunków zatrudnienia, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym. Informacja taka musi zostać przekazana pracownikowi niezwłocznie, przy czym nie później niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Aktualizacji nie wymaga zmiana warunków zatrudnienia wynikająca ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

Jeżeli pracodawca przekaze pracownikowi informacje w postaci elektronicznej, to musi być to dokonane w taki sposób, aby ww. informacje były dla pracownika dostępne z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania. Pracodawca ma obowiązek zachować dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.

Nowelizacją z kwietnia 2023 r. wprowadzono do kodeksu pracy zupełnie nowy rodzaj informacji, tj. informację o warunkach zatrudnienia przed wyjazdem do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie. Informacja taka przekazywana jest pracownikowi niezależnie od powyżej opisanej ogólnej informacji o warunkach zatrudnienia. Może być ona przekazana w postaci papierowej lub elektronicznej.

Informacja ta powinna obejmować:

- państwo lub państwa, w których praca lub zadanie służbowe poza granicami kraju mają być wykonywane,
- przewidywany czas trwania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju,
- walutę, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju,
- świadczenia pieniężne lub rzeczowe związane z wykonywaniem pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, jeżeli takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy lub wynika to z umowy o pracę,
- zapewnienie lub brak zapewnienia powrotu pracownika do kraju,
- warunki powrotu pracownika do kraju, w przypadku zapewnienia takiego powrotu.

W razie zmiany powyższych warunków zatrudnienia pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o ich zmianie niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Obowiązek nie dotyczy sytuacji, w której zmiana warunków zatrudnienia następuje na skutek zmiany przepisów prawa pracy, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

Inne obowiązki związane z zatrudnianiem

Udostępnienie tekstu przepisów dotyczących równego traktowania

Pracodawca ma obowiązek udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu. Udostępnienie powinno być dokonane w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienia pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy. Najczęściej tekst przepisów udostępnia się pracownikom poprzez zamieszczenie ich jako załącznika do regulaminu pracy albo odesłanie do odpowiedniego miejsca w intranecie.

Przekazanie informacji dotyczących stosowania monitoringu

Przed dopuszczeniem pracownika do pracy pracodawca ma także obowiązek przekazać pracownikowi informacje dotyczące celów, zakresu oraz sposobu zastosowania monitoringu.

Zaznajamianie z zakresem obowiązków

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest zaznajamianie pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami. Zakres obowiązków, jak już wskazano powyżej, nie musi być sporządzony w formie pisemnej. Dopuszczalne jest ustne poinformowanie pracownika o jego obowiązkach, np. w trakcie szkolenia.

Powiadomienie o ryzyku zawodowym

Pracodawca musi poinformować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą. Dodatkowo jest zobligowany do poinformowania również o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Informacja o ryzyku zawodowym jest sporządzana na podstawie dokonanej wcześniej oceny ryzyka zawodowego.

Pracodawca ma też obowiązek stosować niezbędne środki profilaktyczne, które pozwolą zmniejszyć ryzyko zawodowe.

Dokumenty wymagane w razie zatrudnienia cudzoziemców

Dodatkowe dokumenty i obowiązki są związane z zatrudnieniem cudzoziemców. Przez cudzoziemców należy rozumieć osoby niebędące:

- obywatelami państwa członkowskiego Unii Europejskiej;
- obywatelami państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym;
- obywatelami Konfederacji Szwajcarskiej lub (IV) członkami rodziny cudzoziemców, o których mowa powyżej, którzy do nich dołączają lub z nimi przebywają (art. 1 ust. 2 ustawy z 15.06.2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej⁴).

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi ma obowiązek żądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Później podmiot powierzający wykonywanie pracy ma obowiązek przechowywać kopię tego dokumentu przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca.

WAŻNE

Obowiązki związane z zatrudnieniem cudzoziemców mają zastosowanie nie tylko do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, ale też do zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych.

⁴ Dz.U. z 2021 r. poz. 1745.

WAŻNE

Pracownik – cudzoziemiec, aby móc pracować na terytorium Polski, musi mieć odpowiednie zezwolenie. Najczęściej jest to zezwolenie na pracę typu A (poza nim potrzebny jest wówczas odpowiedni tytuł pobytowy) lub tzw. zezwolenie jednolite (które uprawnia zarówno do wykonywania pracy, jak i pobytu w Polsce).

Obowiązki związane z podatkami i ubezpieczeniami społecznymi

Zatrudnienie nowego pracownika stwarza konieczność sporządzenia licznych dokumentów związanych z podatkami i ubezpieczeniami społecznymi. Obowiązki te zostaną przedstawione w dalszej części publikacji.

Prowadzenie dokumentacji pracowniczej

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest również prowadzenie i przechowywanie w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników (czyli dokumentacji pracowniczej).

Akta osobowe pracodawca prowadzi dla każdego pracownika oddzielnie. Składają się one z pięciu następujących części:

- części A, która zawiera oświadczenia lub dokumenty dotyczące danych osobowych, zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie, a także skierowania na badania lekarskie i orzeczenia lekarskie dotyczące wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich;
- części B, która zawiera oświadczenia lub dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika, w tym: oświadczenia lub dokumenty dotyczące danych osobowych, gromadzone w związku z nawiązaniem stosunku pracy, umowy o pracę, potwierdzenia ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków, zakres czynności (zakres obowiązków), dokumenty dotyczące wykonywania przez pracownika pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów

ustawy z 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych⁵ (Dz.U. z 2018 r. poz. 1924), potwierdzenia zapoznania się przez pracownika z treścią regulaminu pracy albo obwieszczenia, przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, zakresem informacji objętych tajemnicą określoną w odrębnych przepisach dla danego rodzaju pracy, zajmowanego stanowiska lub pełnionej funkcji, potwierdzenia poinformowania pracownika o warunkach zatrudnienia oraz o zmianie warunków zatrudnienia, celu, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu, ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami, wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu, grupie lub grupach pracowników objętych taką kontrolą i sposobie jej przeprowadzania, potwierdzenia otrzymania przez pracownika młodocianego oraz jego przedstawiciela ustawowego informacji o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, dokumenty potwierdzające ukończenie wymaganego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, oświadczenia dotyczące wypowiedzenia warunków pracy lub płacy lub zmiany tych warunków w innym trybie, dokumenty dotyczące powierzenia pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się, dokumenty dotyczące przyjęcia przez pracownika wspólnej odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone łącznie z obowiązkiem wyliczenia się, dokumenty związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracownika lub związane ze zdobywaniem lub uzupełnianiem wiedzy i umiejętności na zasadach innych niż dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych, dokumenty związane z przyznaniem pracownikowi nagrody lub wyróżnienia, dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem przez pracownika z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu wychowawczego, dokumenty związane z łączeniem korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, dokumenty związane z obniżeniem wymiaru czasu pracy, w przypadku pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego (art. 186⁷ kodeksu pracy), oświadczenia pracownika będącego rodzicem lub opiekunem dziecka o zamiarze lub o braku

⁵ Dz.U. z 2023 r. poz. 164.

zamiaru korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem, dokumenty związane z udzielaniem urlopu bezpłatnego, skierowania na badania lekarskie i orzeczenia lekarskie (dotyczące wstępnych badań lekarskich oraz okresowych i kontrolnych badań lekarskich), umowy o zakazie konkurencji, jeżeli strony zawarły taką umowę w okresie pozostawania w stosunku pracy, wnioski pracownika o poinformowanie właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy oraz kopię informacji w tej sprawie skierowanej do właściwego inspektora pracy, dokumenty związane ze współdziałaniem pracodawcy z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową lub innymi podmiotami w sprawach ze stosunku pracy wymagających takiego współdziałania, dokumenty dotyczące wykonywania pracy w formie telepracy, dokumenty dotyczące wykonywania pracy zdalnej, wnioski pracownika 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, i odpowiedź pracodawcy na ten wniosek pracownika, (art. 29³ § 1 i 3 kodeksu pracy), wnioski pracownika o wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowanie działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę i odpowiedź pracodawcy na ten wniosek pracownika, a także dokumenty dotyczące stosowania elastycznej organizacji pracy;

- części C, która składa się z oświadczeń lub dokumentów związanych z rozwiązaniem albo wygaśnięciem stosunku pracy. Chodzi przede wszystkim o: oświadczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę, wnioski dotyczące wydania, sprostowania lub uzupełnienia świadectwa pracy, dokumenty dotyczące niewypłacenia pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, kopię wydanego świadectwa pracy, potwierdzenie dokonania czynności związanych z zajęciem wynagrodzenia za pracę w związku z prowadzonym postępowaniem egzekucyjnym, umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jeżeli strony zawarły taką umowę, skierowania na badania lekarskie i orzeczenia lekarskie związane z okresowymi badaniami lekarskimi w związku z wykonywaniem pracy w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających;

- części D, która zawiera odpis zawiadomienia o ukaraniu oraz inne dokumenty związane z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej lub odpowiedzialności określonej w odrębnych przepisach, które przewidują zatarcie kary po upływie określonego czasu;
- części E, nowo dodanej, w której przechowuje się dokumenty związane z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu, czyli informacje dotyczące kontroli trzeźwości pracownika przeprowadzonej przez pracodawcę, informację dotyczącą badania stanu trzeźwości pracownika przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, informacje dotyczące przeprowadzonej przez pracodawcę kontroli pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu, a także informację dotyczącą badania pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

W skład dokumentacji pracowniczej wchodzi poza aktami osobowymi także dokumentacja w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. Jest ona prowadzona przez pracodawcę indywidualnie dla każdego pracownika. Obejmuje ona:

- dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy, w skład których wchodzi: ewidencja czasu pracy, różne wnioski pracownika, dokumenty związane: ze stosowaniem systemu zadaniowego czasu pracy, z uzgodnieniem z pracownikiem terminu udzielenia innego dnia wolnego od pracy w zamian za wykonywanie pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, z wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych lub pozostawaniem poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy, zgody pracownika na zatrudnianie w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy i delegowanie poza stałe miejsce pracy oraz zatrudnianie w systemie przerywanego czasu pracy;
- dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego;
- kartę wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz wniosek pracownika o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych;

- kartę ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także dokumenty związane z wypłatą ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację.

Dokumentacja pracownicza musi być odpowiednio zabezpieczona i przechowywana. Dostęp do niej powinna mieć ograniczona liczba osób.

Dokumentacji pracowniczej w przedstawionym powyżej zakresie nie tworzy się i nie prowadzi dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Rozdział 6.

Zawieranie umów cywilnoprawnych

Strony umów cywilnoprawnych

Strony umowy zlecenia to przyjmujący zlecenie (zleceniobiorca) oraz dający zlecenie (zleceniodawca). Z kolei stronami umowy o dzieło są przyjmujący zamówienie (wykonawca) oraz zamawiający. W dalszej części opracowania zleceniodawca i zamawiający będą nazywani łącznie zatrudniającymi, a zleceniobiorca i wykonawca zatrudnionymi.

Nie ma ograniczeń co do tego, kto może być podmiotem zatrudnianym w przypadku umowy zlecenia i umowy o dzieło. Może to być zarówno osoba fizyczna, osoba prawna, jak i jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej. Podmioty te mogą występować także w roli zatrudnionego, mimo że nie mogą być pracownikiem (poza osobą fizyczną, która ukończyła 18 lat).

Z Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. wynika zakaz zatrudniania dzieci poniżej 16. roku życia. Zakaz ten dotyczy zarówno zatrudniania na podstawie umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych. Kodeks pracy w przypadku pracowników zawiera dodatkową regulację, która została omówiona powyżej.

Zatrudnieni (osoby fizyczne) co do zasady zawierają umowy samodzielnie. Wyjątek dotyczy osób ubezwłasnowolnionych częściowo oraz osób nieposiadających pełnej zdolności do czynności prawnych. Z kolei osobę prawną oraz jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej przy zawieraniu umów cywilnoprawnych reprezentuje osoba, która została odpowiednio umocowana do reprezentacji. Umocowanie wynika z przepisów prawa i statutu danej osoby prawnej. W praktyce osoby upoważnione do reprezentacji oraz sposób tej reprezentacji weryfikuje się w Krajowym Rejestrze Sądowym, który jest dostępny online. Najczęściej osoby upoważnione do reprezentacji to członkowie zarządu oraz prokurenci spółek. Mogą być oni uprawnieni do samodzielnego lub łącznego reprezentowania spółki. W praktyce często spotyka się wymóg współdziałania dwóch członków zarządu spółki. Umowy cywilnoprawne mogą być również zawarte przez pełnomocnika. Pełnomocnictwo musi być udzielone przez osoby uprawnione do reprezentowania spółki.

Forma umów cywilnoprawnych

Do skutecznego zawarcia umowy zlecenia i umowy o dzieło nie jest wymagane zachowanie szczególnej formy. Zawarcie tych umów może nastąpić w dowolnej formie, w każdy sposób, który dostatecznie ujawnia wolę zawarcia umowy. Konieczne jest natomiast złożenie zgodnych oświadczeń woli stron obejmujących elementy niezbędne każdej z umów.

Zawarcie umowy bez umocowania lub z jego przekroczeniem nie oznacza z góry, że umowa jest nieważna. Zgodnie z art. 39 k.c., jeżeli zawierający umowę jako organ osoby prawnej nie ma umocowania albo przekroczy jego zakres, ważność umowy zależy od jej potwierdzenia przez osobę prawną, w której imieniu umowa została zawarta. Zasady tej nie stosuje się do jednostronnych czynności prawnych. Taka czynność dokonana przez działającego jako organ osoby prawnej bez umocowania albo z przekroczeniem jego zakresu jest nieważna.

PRZYKŁAD

Spółka zawarła umowę o dzieło z osobą fizyczną. Spółkę reprezentował samodzielnie prokurent. Zgodnie z KRS spółki, uprawnieni do jej reprezentacji są: dwóch członków zarządu działających łącznie, prezes zarządu samodzielnie oraz członek zarządu działający z prokurentem. Umowa została zawarta prawidłowo i nie wymaga potwierdzenia. Prokurent samostny może bowiem zawsze samodzielnie reprezentować spółkę. Natomiast gdyby samodzielnie działał jeden członek zarządu, bez drugiego członka zarządu lub prokurenta, ważność umowy zależałaby od jej potwierdzenia. Również jeżeli spółkę reprezentuje pełnomocnik, został przewidziany mechanizm, który pozwala na potwierdzenie umowy, która została zawarta bez umocowania lub z jego przekroczeniem. Zgodnie z art. 103 k.c., w takiej sytuacji ważność umowy zależy od jej potwierdzenia przez osobę, w której imieniu umowa została zawarta, czyli w praktyce przez osobę fizyczną lub osobę/y uprawnione do reprezentowania spółki/jednostki organizacyjnej.

PRZYKŁAD

Spółka zawarła umowę zlecenia z osobą fizyczną. W imieniu spółki działał pracownik HR, na podstawie pełnomocnictwa udzielonego do repre-

zentowania spółki w sprawach pracowniczych. Pełnomocnictwo nie obejmowało reprezentowania w zakresie dokonywania czynności związanych z reprezentacją w sprawach związanych z zawieraniem umów cywilnoprawnych. Ważność umowy zależy od jej potwierdzenia.

Charakter umów cywilnoprawnych

Umowy cywilnoprawne stanowią nieodłączny element rynku pracy. Nie zostały one jednak uregulowane w kodeksie pracy, a w kodeksie cywilnym. Różnią się więc one znacząco od umów o pracę, m.in. w zakresie ochronnym. Dają one stronom, które je zawierają, większą swobodę działania i ukształtowania umowy, ale mają też po prostu inną specyfikę.

Nie ma przepisów, które ograniczałyby liczbę zawieranych umów cywilnoprawnych lub łączny czas ich trwania. Ich zawieranie nie jest w żaden sposób limitowane.

Specyfika umowy zlecenia

Umowę zlecenia zawiera się w sytuacji, gdy zleceniobiorca zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla zleceniodawcy. Czynność musi być określona, ale nie jest to równoznaczne z tym, że strony mogą umówić się na dokonanie tylko jednej czynności w ramach zlecenia. Nie ma przeszkód, aby zleceniobiorca zobowiązał się do wykonania wielu czynności określonego rodzaju lub powtarzających się czynności (liczba nie musi zostać określona z góry).

Umowa zlecenia dotyczy za to jedynie wykonywania czynności prawnych, a nie faktycznych. Wykonywanie czynności faktycznych obejmuje zaś umowa o świadczenie usług. W praktyce do umów o świadczenie usług stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące umowy zlecenia. Zastosowanie danego przepisu zależy od specyfiki danej sytuacji (wyrok SN z 23.01.2008 r., V CSK 377/07). Niektóre przepisy będą miały zastosowanie wprost, inne będą musiały zostać poddane modyfikacji, a część w ogóle nie znajdzie zastosowania. Na podstawie umów o świadczenie usług, które są bardzo popularne w obrocie, zatrudnia się przykładowo menedżerów wysokiego stopnia czy chociażby doradców.

Podobnie jak pracownik, zleceniobiorca jest zobowiązany do starannego działania, a nie osiągnięcia określonego rezultatu. Zleceniobiorca,

w przeciwieństwie do pracownika, nie ma tak daleko posuniętej ochrony przed odpowiedzialnością materialną.

Zlecenie co do zasady jest odpłatne. Jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że zleceniobiorca zobowiązał się wykonać zlecenie bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należne jest wynagrodzenie. Gdyby strony nie umówiły się co do wysokości wynagrodzenia, to i tak następnie musi ono zostać wypłacone w wysokości odpowiadającej wykonanej przez zleceniobiorcę pracy.

W przypadku umowy zlecenia co prawda nie istnieje podporządkowanie takie jak w przypadku umowy o pracę, ale zleceniobiorca nadal podlega woli zleceniodawcy. Zleceniobiorca jest znacznie bardziej samodzielny niż pracownik, bo nie podlega bieżącemu kierownictwu i wydawaniu poleceń. Ma on jednak wykonać zlecenie we wskazany przez zleceniodawcę sposób. Oznacza to w praktyce, że zleceniodawca może wydawać zleceniobiorcy wskazówki co do sposobu wykonywania zlecenia. Zleceniobiorca może odstąpić od ww. sposobu bez zgody zleceniodawcy jedynie wyjątkowo, tj. w sytuacji, gdy nie ma możliwości uzyskania jego zgody, a zachodzi uzasadniony powód do przypuszczenia, że zleceniodawca zgodziłby się na zmianę, gdyby wiedział o istniejącym stanie rzeczy.

Wymóg osobistego wykonania zlecenia nie jest tak daleko idący jak wymóg osobistego wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. Zleceniobiorca może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej, natomiast jedynie w ściśle określonych warunkach. Po pierwsze, gdy to wynika z umowy lub ze zwyczaju. Po drugie, gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności. W takim przypadku zleceniobiorca ma obowiązek niezwłocznie zawiadomić zleceniodawcę o osobie i o miejscu zamieszkania swego zastępcy. Ponadto w razie zawiadomienia odpowiedzialny jest tylko za brak należytej staranności w wyborze zastępcy. Zastępca zaś odpowiedzialny jest za wykonanie zlecenia także względem zleceniodawcy. Jeżeli zleceniobiorca ponosi odpowiedzialność za czynności swojego zastępcy jak za swoje własne czynności, ich odpowiedzialność jest solidarna.

Dodatkowa odpowiedzialność jest przewidziana dla zleceniobiorcy, który powierzył wykonanie zlecenia innej osobie, a jednocześnie nie był do tego uprawniony. W takiej sytuacji, jeżeli rzecz należąca do zleceniodawcy uległa przy wykonywaniu zlecenia utracie lub uszkodzeniu, zleceniobiorca ponosi wobec zleceniodawcy odpowiedzialność za utratę lub uszkodzenie przypadkowe tej rzeczy (chyba

że jedno lub drugie nastąpiłoby również wtedy, gdyby sam zlecenie wykonywał).

WAŻNE

Z uwagi na ryzyko związane z reklasyfikacją, warto w umowie zlecenia przewidzieć klauzulę uprawniającą zleceniobiorcę do skorzystania z zastępcy. Jest to bowiem istotny element odróżniający umowę zlecenia od umowy o pracę. Klauzula taka powinna być efektywna, czyli rzeczywiście umożliwiać zleceniobiorcy skorzystanie z zastępcy. Wobec tego warto w umowie przewidzieć, że zleceniodawca musi zostać powiadomiony przez zleceniobiorcę o osobie zastępcy lub że powierzenie wykonania zlecenia zastępcy wymaga zgody zleceniodawcy.

Zleceniobiorca ma także obowiązek udzielać zleceniodawcy potrzebnych wiadomości o przebiegu sprawy oraz złożyć mu sprawozdanie (po wykonaniu zlecenia lub po wcześniejszym rozwiązaniu umowy). Powinien wydać mu wszystko, co uzyskał dla niego przy wykonaniu zlecenia. Co ważne, zleceniobiorca nie może używać we własnym interesie rzeczy i pieniędzy zleceniodawcy.

Zleceniobiorca nie ponosi kosztów wykonania zlecenia. Zleceniodawca ma obowiązek zwrócić mu wydatki, które poczynił on w celu należytego wykonania zlecenia, wraz z odsetkami ustawowymi. Powinien również zwolnić zleceniobiorcę od zobowiązań. Zleceniobiorca może też żądać udzielenia mu zaliczki, jeżeli zlecenie wymaga poniesienia wydatków. Zleceniodawca powinien wówczas udzielić odpowiedniej zaliczki.

Wynagrodzenie za wykonanie zlecenia należy się dopiero po wykonaniu zlecenia, chyba że strony co innego ustaliły w umowie lub istnieją przepisy szczególne, które w danej sytuacji modyfikują tę zasadę.

Jeżeli kilka osób dało lub przyjęło zlecenie wspólnie, ich odpowiedzialność względem drugiej strony jest solidarna.

Zleceniodawca może wypowiedzieć umowę zlecenia w każdym czasie. Ma obowiązek zwrócić zleceniobiorcy wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia, a także uiścić część wynagrodzenia odpowiadającą dotychczasowym czynnościom zleceniobiorcy. Jeżeli wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, zleceniodawca

powinien także naprawić szkodę. Również zleceniobiorca może wypowiedzieć zlecenie w każdym czasie. Jeśli jednak wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, zleceniobiorca jest odpowiedzialny za szkodę. Żadna ze stron nie może zrzec się z góry uprawnień do wypowiedzenia zlecenia z ważnych powodów.

W praktyce w umowie zlecenia strony regulują okres wypowiedzenia umowy. W przeciwieństwie do umowy o pracę, strony umowy zlecenia mogą ustalić znacznie krótszy lub znacznie dłuższy okres wypowiedzenia, niż ten, który wynika z kodeksu pracy i jest powiązany ze stażem pracy.

Roszczenia z tytułu umowy zlecenia przedawniają się w terminie 2 lat.

Specyfika umowy o dzieło

W ramach umowy o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Odpłatność i rezultat są elementami niezbędnymi każdej umowy o dzieło.

W przypadku umowy o dzieło nie ma znaczenia należyta staranność przyjmującego zamówienie. Odpowiada on za wykonanie określonego dzieła, czyli zindywidualizowany w umowie rezultat. Jeżeli przyjmujący zamówienie wykona dzieło w sposób wadliwy albo sprzeczny z umową, w takiej sytuacji zamawiający może wezwać go do zmiany sposobu wykonania i wyznaczyć mu w tym celu odpowiedni termin. Po bezskutecznym upływie wyznaczonego terminu zamawiający może od umowy odstąpić albo powierzyć poprawienie lub dalsze wykonanie dzieła innej osobie na koszt i niebezpieczeństwo przyjmującego zamówienie.

W przeciwieństwie więc do umowy o pracę, gdzie pracownik nie bierze na siebie ryzyka pomyślnego wyniku realizowanej czynności, w umowie o dzieło przyjmujący zlecenie to ryzyko ponosi. Sytuacja przyjmującego zlecenie i pracownika jest w tym zakresie fundamentalnie różna. Pracodawca ponosi ryzyko (osobowe, organizacyjne i ekonomiczne) związane z realizacją zobowiązania, a nie pracownik. Tymczasem na gruncie umowy o dzieło odpowiedzialność przyjmującego zlecenie jest niewątpliwie odpowiedzialnością za rezultat – to wykonawca dzieła ponosi więc ryzyko związane z jego wykonaniem, czyli odpowiedzialnością za wady dzieła (por. postanowienie SN

z 2.08.2023 r., II USK 271/22, wyrok SN z 12.08.2015 r., I UK 389/14, wyrok SN z 28.08.2014 r., II UK 12/14. Do odpowiedzialności za wady dzieła stosuje się przepisy o rękojmi przy sprzedaży. Mają one zastosowanie odpowiednio. Odpowiedzialność przyjmującego zamówienie jest wyłączona, jeżeli wada dzieła powstała z przyczyny tkwiącej w materiale dostarczonym przez zamawiającego.

Zamawiający nie może wydawać przyjmującemu zlecenie poleceń. Niemniej, jeżeli przyjmujący zamówienie opóźnia się z rozpoczęciem lub wykończeniem dzieła tak bardzo, że ukończenie dzieła w umówionym terminie nie jest prawdopodobne, zamawiający może bez wyznaczenia terminu dodatkowego od umowy odstąpić jeszcze przed upływem terminu do wykonania dzieła.

Umowa o dzieło wymaga większej precyzji w oznaczeniu efektu działań, niż umowa o pracę czy umowa zlecenie. Rezultat musi zostać w umowie o dzieło należycie uzgodniony przez strony. Strony powinny określić cechy i parametry indywidualizujące dzieło, przy czym nie ma żadnych obligatoryjnych wytycznych co do tego, jak szczegółowo musi ono zostać określone. Bez wątplenia dzieło musi w jakiś sposób odróżniać się od innych występujących na danym rynku rezultatów pracy (aby mogło w ogóle zostać uznane za dzieło). Nie oznacza to jednak, że musi ono być czymś nowatorskim, co w ogóle nie występuje na rynku. Kluczowe jest, aby dzieło posiadało charakterystyczne, wynikające z umowy cechy. Musi być bowiem możliwe zbadanie, czy dzieło zostało wykonane w sposób prawidłowy, zgodnie z indywidualnymi wymaganiami lub upodobaniami zamawiającego. Rezultat określony w umowie powinien być możliwy do zweryfikowania i możliwy do poddania sprawdzianowi na istnienie wad fizycznych (por. postanowienie SN z 21 czerwca 2023 r., III USK 245/22). Za dzieło nie uznaje się osiągnięcie kolejnych, bieżąco wyznaczanych rezultatów (wyrok SA w Krakowie z 15.11.2017 r., III AUa 695/16). W sytuacji, w której praca ma polegać na wykonaniu czynności powtarzających się, nie ma podstaw do zawarcia umowy o dzieło, a strony powinny wybrać pomiędzy umową o pracę lub umową zlecenia.

Dzieło nie musi zostać wykonane osobiście przez przyjmującego zamówienie, pod warunkiem, że obowiązek taki nie został przewidziany w umowie lub nie wynika z właściwości danego dzieła (art. 356 § 1 k.c.). Przyjmujący zamówienie, który powierza wykonanie dzieła innej

osobie, odpowiada za działania i zaniechania tego podwykonawcy jak za swoje własne (art. 474 zd. 1 k.c.).

Wynagrodzenie za dzieło nie musi w umowie zostać określone poprzez wskazanie konkretnej kwoty. Można je określić poprzez wskazanie podstaw do jego ustalenia. Natomiast nawet, jeżeli strony nie wskazały konkretnej kwoty, ani nie określiły podstaw do ustalenia wynagrodzenia, nie wpływa to na ważność umowy o dzieło, ani nie zwalnia zlecającego z obowiązku zapłaty. W takiej sytuacji przyjmuje się, że strony miały na myśli zwykle wynagrodzenie za dzieło tego rodzaju. Jeśli w taki sposób nie da się ustalić wynagrodzenia, to przyjmującemu zlecenie należy się wynagrodzenie odpowiadające uzasadnionemu nakładowi pracy oraz innym nakładom. W umowie o dzieło można przewidzieć również wynagrodzenie kosztorysowe lub ryczałtowe.

Wynagrodzenie należy się w chwili oddania dzieła, jeżeli odmiennego terminu nie przewidziano w umowie. Jeżeli dzieło ma być oddawane częściami i jednocześnie wynagrodzenie zostało przewidziane za każdą część z osobna, wynagrodzenie należy się z chwilą spełnienia każdego ze świadczeń częściowych.

Roszczenia z umowy o dzieło, podobnie jak roszczenia z umowy zlecenia, przedawniają się z upływem lat dwóch od dnia oddania dzieła lub dnia, w którym zgodnie z treścią umowy miało być oddane.

Różnice pomiędzy umowami cywilnoprawnymi a umową o pracę – zagadnienia wybrane

Praca twórcza

Wykonanie pewnej pracy twórczej może być przedmiotem zarówno umów cywilnoprawnych, jak i umowy o pracę. Przeważnie zastosowanie będą miały przepisy dotyczące umowy o dzieło. W praktyce coraz częściej, z uwagi na kwestię przechodzenia praw autorskich, strony decydują się na zawarcie umowy o pracę, np. gdy rezultatem pracy ma być powstanie określonego kodu czy programu informatycznego. Zgodnie bowiem z art. 12 ust. 1 ustawy z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2509), jeśli ustawa lub umowa o pracę nie stanowią inaczej, pracodawca, którego pracownik stworzył utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, nabywa z chwilą przyjęcia utworu autorskie prawa majątkowe w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru

stron. Taki mechanizm nie został przewidziany w przypadku umów cywilnoprawnych. W ich przypadku konieczne jest zamieszczenie w umowie rozbudowanej klauzuli dotyczącej przejścia praw autorskich związanych z powstaniem utworu.

Wynagrodzenie minimalne

Przepisy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę stosuje się nie tylko do umów o pracę, ale w pewnym zakresie do umów cywilnoprawnych.

WAŻNE

Przepisów o minimalnym wynagrodzeniu nie stosuje się natomiast do umów o dzieło. W ich przypadku znaczenie ma bowiem rezultat, a nie czas i zaangażowanie poświęcone na realizację dzieła przez przyjmującego zamówienie.

Natomiast w przypadku umów zlecenia i o świadczenie usług, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia musi zostać ustalona z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej. Jeżeli wysokość umownego wynagrodzenia nie zapewnia przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, tak jak w przypadku umowy o pracę, przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przysługuje wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej, niezależnie od treści umowy. Z uwagi na powyższe, strony mają obowiązek określić w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

Chroniona jest również częstotliwość wypłaty wynagrodzenia. W przypadku umów zlecenia i o świadczenie usług, zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu.

WAŻNE

Przepisy o minimalnym wynagrodzeniu nie mają zastosowania do:

- umów zlecenia i o świadczenie usług, jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne;
 - umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy;
 - umów: (I) o pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej, (II) o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka, (III) w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka, (IV) w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej, (V) w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego, (VI) 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;
 - umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek (jeśli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba);
 - 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.
-

WAŻNE

Wypłacanie zleceniobiorcy lub świadczącemu usługi wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niż-

szej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Stosowanie ustawy o związkach zawodowych

Z ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 854) wynika, że przepisy działu jedenastego kodeksu pracy, czyli dotyczącego układów zbiorowych pracy, stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także do organizacji zrzeszających te podmioty.

Osoby wykonujące pracę zarobkową inne niż pracownicy to osoby, które za wynagrodzeniem świadczą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, pod warunkiem że nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób (niezależnie od podstawy zatrudnienia) oraz mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy. W praktyce będą więc to zarówno zleceniobiorcy, jak i przyjmujący zlecenie.

Przepisy ww. ustawy odnoszą się jednak jedynie do układów zbiorowych pracy, które są mało popularne i rzadko spotykane w obrocie. Nie ma natomiast przepisów, które wprost pozwalałyby całościowo uregulować sytuację osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych w wewnętrznych regulaminach (w szczególności w regulaminie pracy i regulaminie wynagradzania).

Jeśli chodzi o możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych, to przysługuje ona wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową, nie tylko pracownikom, a dodatkowo, w pewnym zakresie, także innym podmiotom.

Umowa o zakazie konkurencji

W umowach cywilnoprawnych, tak jak i w umowach o pracę, również można przewidzieć zakaz konkurencji, mimo że w kodeksie cywilnym nie ma przepisów, które wprost regulowałyby taką możliwość (por. wyrok SN z 11.01.2007 r., II CSK 400/06). Uregulowania dotyczące zakazu konkurencji opisane w poprzedniej części opracowania, dotyczące umów o pracę nie znajdują jednak zastosowania do umów cywilnoprawnych. Strony umów cywilnoprawnych mogą ukształtować zakaz konkurencji według swojego uznania, z zastrzeżeniem, że treść lub cel

nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

Różne jest podejście do kwestii dopuszczalności wprowadzenia w umowie cywilnoprawnej nieodpłatnego zakazu konkurencji po ustaniu takiej umowy. Z jednej strony przyjmuje się, że odmiennie trzeba ocenić skuteczność zobowiązania strony do zaniechania podejmowania czynów nieuczciwej konkurencji podczas związania umową zlecenia ze zleceniobiorcą, a w okresie po ustaniu ww. umowy. Zdaniem sądu, zobowiązanie nie jest ważne, jeżeli nie przewiduje ekwiwalentu za zakaz konkurencji, gdyż narusza w ten sposób zasady współżycia społecznego. Nie budzi wątpliwości natomiast zgodność z zasadami współżycia społecznego i dopuszczalność takich umów, jeżeli przewidziany jest odpowiedni ekwiwalent (por. wyrok SA w Krakowie z 24.04.2019 r., I ACa 467/18). Z drugiej zaś strony, występują w obrocie orzeczenia, zgodnie z którymi zamieszczenie w umowie klauzuli konkurencyjnej bez ekwiwalentu jest co do zasady dopuszczalne, ponieważ z zasady swobody umów wynika również przyzwolenie na nierówność stron. Jeśli takie postanowienie stanowi wyraz woli stron, a nie jest rezultatem nieuczciwego wykorzystania przewagi kontraktowej, to nie są potrzebne szczególne okoliczności, które usprawiedliwiłyby wprowadzenie takiej klauzuli. Zdaniem sądu, nie można podzielić stanowiska, że umowa o zakaz konkurencji jest umową wzajemną, a co za tym idzie za świadczenie polegające na powstrzymywaniu się od działalności konkurencyjnej strona powinna otrzymać ekwiwalent. Prawidłowe jest natomiast stanowisko, że nieodpłatny zakaz konkurencji po ustaniu stosunku prawnego mającego charakter umowy o świadczenie usług nie jest sprzeczny z właściwością (naturą) takiej umowy (por. wyrok SN z 5.12.2013 r., V CSK 30/13, wyrok SA w Warszawie z 21.09.2018 r., VII AGa 38/18).

Przepisy bhp

Pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy nie tylko pracownikom, ale także (I) osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, (II) osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie ww. osób przez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, w szczególności poprzez:

- organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- zapewnianie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowanie wykonania tych poleceń;
- reagowanie na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki;
- zapewnienie rozwoju spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;
- uwzględnianie ochrony zdrowia młodocianych, osób w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- zapewnianie wykonania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
- zapewnianie wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy.

Rozdział 7.

Rozwiązywanie umów o pracę

Umowę o pracę możemy rozwiązać w jeden z poniższych sposobów (art. 30 § 1 k.p.):

- na mocy porozumienia stron;
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia – czyli rozwiązanie za wypowiedzeniem;
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia – czyli rozwiązanie bez wypowiedzenia;
- z upływem okresu, na jaki umowa była zawarta.

Wybór trybu i sposobu rozwiązywania umowy o pracę zależy od okoliczności, w jakich dochodzi do rozstania pracodawcy i pracownika.

Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę

Najlepszym rozwiązaniem w większości przypadków jest zawarcie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Porozumienie może zostać zawarte w przypadku każdego typu umowy o pracę. Porozumienie wymaga jednak zawsze zgody obu stron, pracodawcy i pracownika, na rozwiązanie umowy. Zawarcie porozumienia zwiększa też szanse na rozstanie w zgodzie, bez żadnych pretensji którejkolwiek ze stron. Strony nie muszą również w porozumieniu podawać szczegółowego uzasadnienia podjętej decyzji.

Zawarcie porozumienia jest możliwe zawsze, czyli także nawet gdy pracownik korzysta ze szczególnej ochrony stosunku pracy. Jednakże takie porozumienie podlega ocenie pod kątem art. 8 k.p., czyli sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i z zasadami współzycia społecznego. W przypadku gdy pracownik, którego pracodawca sam nie może zwolnić, zgadza się na podpisanie porozumienia, które jest dla niego skrajnie niekorzystne, to istnieje pewne ryzyko, że ten pracownik będzie mógł skutecznie podważyć takie porozumienie przed sądem.

W przypadku porozumienia strony mogą swobodnie uzgodnić warunki rozstania. Strony mogą np. ustalić wcześniejszą lub późniejszą datę rozwiązania umowy o pracę niż wynikająca z okresu wypowiedzenia, uzgodnić termin wykorzystania urlopu wypoczynkowego, warunki

wypłaty świadczeń przysługujących pracownikowi, np. premii, czy termin zdania sprzętu służbowego. Powstaje więc pytanie, czy istnieją zatem jakiegokolwiek ograniczenia co do treści porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Generalnie w porozumieniu strony mają bardzo dużą swobodę w określeniu warunków rozstania i mogą zrobić to według swojego uznania. Jednakże istnieje granica tej swobody. Są nią przepisy prawa pracy, które bezwzględnie obowiązują pracodawcę. Pracownik nie może np. w porozumieniu zrzec się prawa do należnego mu wynagrodzenia. Takie zrzeczenie będzie nieskuteczne. W każdym przypadku porozumienie może podlegać ocenie pod kątem sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego (czyli art. 8 k.p.).

Udogodnieniem w przypadku zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę jest także to, że porozumienie nie ma skomplikowanych wymogów formalnych. Po pierwsze, porozumienie nie wymaga uzasadnienia. Po drugie, co do zasady, porozumienie może być zawarte w każdej formie. Dla celów dowodowych i praktycznych powinno mieć formę dokumentu. Takim dokumentem może być nawet e-mail potwierdzający uzgodnienia stron. Wyjątkiem jest jednak sytuacja, gdy umowa o pracę dla rozwiązania wymaga zachowania formy pisemnej, pod rygorem nieważności. Wówczas porozumienie dokonane w innej formie niż pisemna może być uznane za nieważne.

Ryzykiem dla pracodawcy, które wiąże się z rozwiązaniem umowy o pracę za porozumieniem stron, jest to, że pracownik może przed sądem próbować je podważyć. Zakwestionowanie porozumienia wymaga od pracownika skutecznego uchylenia się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Jest to możliwe w powołaniem się na tzw. wady oświadczeń woli (czyli zawartego porozumienia), tj. w szczególności na jego zawarcie pod wpływem groźby (art. 87 k.c.⁶), na jego zawarcie w stanie wyłączającym świadome powzięcie decyzji i wyrażenie woli (art. 82 k.c.) lub na jego zawarcie pod wpływem błędu (art. 84 k.c.), w tym podstęp (art. 86 k.c.). W wyjątkowych sytuacjach możliwe jest też podważanie porozumienia poprzez powołanie się na jego niezgodność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Jednakże ryzyko skutecznego podważenia porozumienia jest stosunkowo niskie. Ryzyko to można jeszcze bardziej ograniczyć, formułując w odpowiedni

⁶ Ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1610 ze zm.).

sposób treść porozumienia i w odpowiedni sposób przeprowadzić proces rozwiązywania umowy o pracę.

Niejednokrotnie jednak jedna ze stron nie chce, czy też nie może zawrzeć porozumienia. Nie zawsze zawarcie porozumienia jest pożądane przez stronę inicjującą rozstanie (np. w wypadku naruszenia obowiązków przez pracownika lub pracodawcę). W takim przypadku wybór trybu rozwiązania umowy zależy od okoliczności i powodów, przez które dążymy do rozwiązania umowy o pracę.

Rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia

Rozwiązanie umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, potocznie zwane wypowiedzeniem, może być dokonane przez każdą ze stron. Wypowiedzenie polega na przekazaniu drugiej stronie oświadczenia o tym, że rozwiązujemy umowy o pracę z zachowaniem konkretnego okresu wypowiedzenia. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, zarówno składane przez pracodawcę, jak i przez pracownika, powinno mieć formę pisemną (art. 30 § 3 k.p.).

Okresy wypowiedzenia

Okres wypowiedzenia zależy od rodzaju zawartej umowy o pracę.

Zgodnie z art. 34 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

- 3 dni robocze – jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- 1 tydzień – jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- 2 tygodnie – jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i nieokreślony jest taki sam i zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i zgodnie z art. 36 § 1 k.p. wynosi:

- 2 tygodnie – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy (ten okres wypowiedzenia może wynosić również 1 miesiąc w przypadku gdy strony tak ustala, a pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzony mienie);
- 1 miesiąc – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy (ten okres wypowiedzenia może wynosić również 1 miesiąc

w przypadku gdy strony tak ustalą, a pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie);

- 3 miesiące – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Do powyższego okresu zatrudnienia wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, w przypadku transferu na podstawie art. 23¹ k.p. a także w innych przypadkach, jeżeli nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika (art. 36 § 1¹ k.p.).

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca (art. 30 § 2¹ k.p.). Powyższe oznacza, że jeżeli mamy 2-tygodniowy okres wypowiedzenia, to umowa zakończy się po upływie 2 tygodni w sobotę. Jeżeli mamy okres wypowiedzenia obejmujący miesiąc lub jego wielokrotność, umowa zakończy się po upływie pełnego miesiąca.

PRZYKŁAD

Pracodawca 8 listopada 2023 r. (środa) wręczył pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę. Okres wypowiedzenia wynosił 2 tygodnie. Umowa zakończyła się w sobotę 25 listopada 2023 r.

PRZYKŁAD

Pracodawca 13 czerwca 2023 r. wręczył pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę. Okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące. Umowa zakończyła się 30 września 2023 r.

Przepisy przewidują także możliwość ustalenia przez strony wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę. Jest to możliwe po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę (art. 36 § 6 k.p.).

Możliwe jest także skrócenie okresu wypowiedzenia, ale jedynie w ściśle określonych przypadkach. Takie skrócenie jest możliwe, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę (zawartej na czas nieokreślony lub czas

określony) przez pracodawcę następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników. W takim przypadku pracodawca może postanowić o skróceniu okresu trzymiesięcznego wypowiedzenia, jednak maksymalnie do jednego miesiąca. Za pozostałą część okresu wypowiedzenia pracownikowi przysługuje odszkodowanie (art. 36¹ § 1 k.p.). Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia (art. 36¹ § 2 k.p.).

Pracodawca w okresie wypowiedzenia może także zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 36² k.p.).

Ponadto, jeżeli okres wypowiedzenia wynosi co najmniej 2 tygodnie, a wypowiedzenie zostało dokonane przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 37 k.p.). Wymiar tego zwolnienia zależy od okresu wypowiedzenia i wynosi:

- 2 dni robocze – w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia;
- 3 dni robocze – w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia do jednego miesiąca w przypadku upadłości, likwidacji pracodawcy lub wypowiedzenia z przyczyn niedotyczących pracowników.

Konsultacja związkowa

To czy pracodawca ma obowiązek konsultować się w sprawie zwolnienia, zależy od tego, czy u pracodawcy działają związki zawodowe i czy pracownik jest objęty ich obroną.

Jeżeli u pracodawcy nie działają związki zawodowe, co do zasady nie trzeba z nikim konsultować przyczyn zwolnienia. Obowiązek konsultacji w takim przypadku może wynikać z przepisów szczególnych.

Jeżeli u pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, konsultacja jest dwuetapowa.

Przed zwolnieniem pracownika trzeba każdorazowo ustalić, czy pracownik jest objęty ochroną związku. Pracownik korzysta z takiej ochrony w dwóch sytuacjach, tj. gdy:

- jest członkiem związku zawodowego,
- nie jest członkiem związku zawodowego, ale związek zgodził się na obronę praw tego pracownika wobec pracodawcy.

Pracodawca musi zatem przed każdym zwolnieniem pracownika zadać każdemu związkowi zawodowemu działającemu w zakładzie pracy zapytanie o to, czy pracownik korzysta z jego obrony. Jeżeli związek zawodowy udzieli informacji odmownej, albo w terminie 5 dni nie odpowie na to zapytanie, pracodawca jest zwolniony ze współdziałania ze związkiem zawodowym w tej sprawie. Jeżeli jednak związek wskaże, że pracownik korzysta z jego obrony, pracodawca ma obowiązek podjąć kolejną procedurę informacyjno-konsultacyjną z organizacją związkową. Dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej lub w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie pracodawca może podjąć decyzję w sprawie wypowiedzenia (art. 38 § 5 k.p.). Istnieją jednak wyjątki, gdy pracodawca nie może zwolnić pracownika bez zgody organizacji związkowej, o czym piszemy niżej.

Jak zatem prawidłowo skonstruować zapytanie o to, czy pracownik korzysta z obrony organizacji związkowej? Pracodawca może jedynie pytać o to, czy dany pracownik korzysta z obrony organizacji związkowej. Natomiast nie może zwracać się z pytaniem, czy dany pracownik jest członkiem organizacji związkowej (obroną związku może być objęta również osoba, która nie jest członkiem związku). Wystarczające jest zadanie ww. pytania i wskazanie, że pytanie to jest zadawane w związku z potrzebą współdziałania ze związkiem zawodowym w indywidualnej sprawie ze stosunku pracy. W treści zapytania o obronę nie należy umieszczać informacji, jakie dokładnie zamiary ma pracodawca wobec pracownika (wyrok SN z 17.05.2017 r., II PK 108/16). Ponadto wskazanie szczegółowych informacji o zamiarze pracodawcy w odniesieniu do wymienionego w zapytaniu pracownika stanowiłoby pozbawione podstaw przetwarzanie danych osobowych. Dopiero tej właściwej organizacji, która zgłosiła się jako reprezentująca pracownika, na dalszym etapie procedury zwolnieniowej, pracodawca będzie obowiązany ujawnić dalsze informacje związane ze zwolnieniem, jak np. przyczyny wypowiedzenia.

Natomiast wysłanie zapytania o obronę do wszystkich organizacji związkowych działających u pracodawcy jest poprawne i zgodne z RODO (rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony danych osób fizycznych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE – ogólne rozporządzenie o ochronie danych⁷). W celu wyłonienia

⁷ Dz.Urz. UE L poz. 119, s. 1.

właściwej zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika w sprawach indywidualnych, z którą prowadzona będzie konsultacja zamiaru rozwiązania umowy o pracę, pracodawca powinien wystąpić do wszystkich działających u niego organizacji zakładowych zapytaniem, czy pracownik ten korzysta z obrony związkowej. Nie narusza to RODO. Szczególną sytuacją jest zwolnienie członka zarządu związku zawodowego. Wówczas to na podstawie informacji dostarczonych wcześniej przez związek wiemy, że członek zarządu organizacji związkowej należy właśnie do tego związku zawodowego. Nie ma zatem potrzeby wysyłania takiego zapytania do pozostałych organizacji związkowych.

Pracodawca nie może również zwolnić się z obowiązku zapytania o obronę przez weryfikację listy płac w zakresie składek członkowskich. Za pracowników, którzy są członkami związku, pobieramy i odprowadzamy składki związkowe. Dysponowanie przez pracodawcę informacjami o udzieleniu przez pracownika zgody na dokonywanie potrącenia składki związkowej z wynagrodzenia pracownika nie może zastąpić trybu uzyskania informacji przewidzianego w art. 30 ust. 3 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych⁸. Co więcej, informacja o tym, że pracownik udzielił zgody na pobieranie z jego wynagrodzenia składki związkowej, stanowi informację ujawniającą przynależność do związku zawodowego, którą pracodawca przetwarza wyłącznie w ściśle określonym celu zgodnie z art. 33¹ ustawy o związkach zawodowych. Takim celem jest wyłącznie pobieranie z wynagrodzenia pracownika tej składki. Wykroczenie poza ten cel przetwarzania, w odniesieniu do danych szczególnej kategorii objętej zakazem ich przetwarzania, będzie stanowiło naruszenie RODO. Co więcej, również w tym przypadku może dojść do ujawnienia danych osobowych podmiotowi nieuprawnionemu, gdyż pracownik mógł zgłosić organizacji związkowej, że rezygnuje z członkostwa, a pracodawca dokonał potrącenia składki związkowej zanim nastąpiło usunięcie go z członkostwa w związku zawodowym.

W ramach zwolnień grupowych obowiązek konsultacyjny ulega pewnym modyfikacjom, o czym piszemy niżej.

Do 26 kwietnia 2023 r. obowiązek konsultacyjny dotyczył jedynie umów o pracę na czas nieokreślony. Od 26 kwietnia 2023 r. dotyczy także umów o pracę zawartych na czas określony (art. 38 k.p.).

⁸ Dz.U. z 2022 r. poz. 854.

Pouczenie

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Dotyczy to zarówno umowy zawartej na czas nieokreślony, jak i umowy terminowej (art. 30 § 5 k.p.).

Przyczyna wypowiedzenia

Jeżeli oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę składa pracownik, to w wypowiedzeniu nie musi podawać jego przyczyny, z jednym wyjątkiem. Wyjątek ten dotyczy wypowiedzenia umowy o pracę z powodu mobbingu. Zgodnie z art. 94³ § 4 k.p., pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania. Pracownik powinien zatem już w dokumencie wypowiedzenia powołać się na przyczynę wypowiedzenia w postaci mobbingu. W ten sposób ułatwi sobie dochodzenie odszkodowania.

Inaczej to wygląda, gdy wypowiedzenie składa pracodawca. W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.). Wcześniej, tj. przed 26 kwietnia 2023 r., wymóg ten dotyczył jedynie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Obecnie, tj. od 26 kwietnia 2023 r., obowiązek pracodawcy podania uzasadnienia dotyczy również umowy o pracę zawartej na czas określony, a więc także umowy na zastępstwo. Zatem jedynie w przypadku umowy na okres próbny pracodawca nie ma obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia powinny być:

- prawdziwe,
- rzeczywiste,
- konkretne,
- uzasadnione.

Przyczyny prawdziwe to takie, które faktycznie miały miejsce. Już na etapie formułowania wypowiedzenia (lub oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia) należy zgromadzić i przeanalizować wszystkie dostępne materiały dotyczące przyczyn rozwiązania umowy, mając na uwadze ewentualny spór sądowy z pracownikiem.

Przyczyny rzeczywiste to takie, które rzeczywiście spowodowały zwolnienie pracownika. Bardzo często w procesie sądowym pracownicy podnoszą, że prawdziwe powody rozstania z nimi były inne niż te wpisane w oświadczeniu pracodawcy, a przyczyny wskazane w wypowiedzeniu były jedynie pretekstem do zwolnienia. Ponadto w toku procesu z odwołania pracownika od złożonego mu oświadczenia o wypowiedzeniu (lub dyscyplinarki) brane są pod uwagę jedynie powody wskazane w oświadczeniu pracodawcy. Z tych względów niezmiernie ważne jest uchwycenie istoty uchybień pracownika i wpisanie jej do oświadczenia woli wyrażającego chęć rozstania z tą osobą.

Przyczyny powinny być konkretne, czyli opisane w sposób pozwalający pracownikowi na ich zrozumienie, zidentyfikowanie i odniesienie się do nich już na etapie zapoznawania się z oświadczeniem woli pracodawcy, a następnie na etapie odwołania od wypowiedzenia. Nie oznacza to konieczności niezwykle obszernego, szczegółowego i kazuistycznego wypisywania wszystkich przewinień pracownika. Wystarczające jest, by na podstawie otrzymanego dokumentu pracownik był w stanie rozpoznać przyczyny i przyporządkować do nich swoje konkretne zachowania. Na przykład w okolicznościach danej sprawy zbyt ogólne może być wypowiedzenie umowy „z powodu utraty zaufania ze względu na niewłaściwe wykonywanie obowiązków”. Tak sformułowana przyczyna nie pozwala pracownikowi ustalić, co zrobił źle.

Aby przyczyna wypowiedzenia była uzasadniona, musi mieć odpowiedni ciężar gatunkowy, pozwalający na zwolnienie pracownika. Oceną tego, czy dane okoliczności są wystarczające do zwolnienia pracownika, wymaga w każdej sprawie odrębnej analizy.

Prawidłowe sformułowanie przyczyny wypowiedzenia jest niezwykle istotne, zważywszy że podczas procesu sądowego sąd będzie skupiał się prawie wyłącznie na tej przyczynie i na tym, w jaki sposób została ona sformułowana. To, co nie zostanie umieszczone w wypowiedzeniu, co do zasady nie będzie badane przez sąd.

Kiedy zatem możliwe jest rozwiązanie przez pracodawcę umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia? Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi wyłącznie gdy:

- istnieje dostateczny powód uzasadniający zwolnienie pracownika i jednocześnie
- pracownik nie jest chroniony przed zwolnieniem.

Zasadniczo przyczyny zwolnień dokonywanych przez pracodawcę dzieli się na dwie główne grupy, tj. są to okoliczności leżące po stronie

pracownika (przyczyny dotyczące pracownika) lub przyczyny od niego niezależne (przyczyny niedotyczące pracownika).

Odpowiedź na to, czy zwolnienie następuje z przyczyn dotyczących czy niedotyczących pracownika, pozwala ustalić podstawy prawne, które należy stosować w procesie zwolnień. Tym samym pozwala na określenie obowiązków pracodawcy (np. czy należy wypłacić odprawę, obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika, czy należy przeprowadzić zwolnienia grupowe) oraz trybów, w jakich zwolnienie może być przeprowadzone (wypowiedzenie, rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia).

W praktyce zdarza się też, że przyczyn jest więcej niż jedna i że mają one charakter mieszany – część z nich dotyczy pracownika, a część nie. Może to być np. sytuacja, w której pracodawca ma zarówno zastrzeżenia dotyczące wywiązywania się przez pracownika z jego obowiązków, jak i planuje przeprowadzenie zmian organizacyjnych w zakładzie pracy, obejmujących też stanowisko pracy zajmowane przez tego pracownika. Takie sytuacje wymagają indywidualnej analizy i ustalenia faktycznych powodów zwolnienia. Może się bowiem okazać, że przyczyny zwolnienia dotyczące pracownika powinny zostać jedynie wykorzystane jako kryterium doboru do zwolnienia, a nie być powodem rozwiązania stosunku pracy. Możliwa jest również sytuacja odwrotna, w której mimo przeprowadzanej redukcji podstawą do zwolnienia danego pracownika będą przyczyny leżące po stronie pracownika.

Przyczyny wypowiedzenia dotyczące pracownika

Przyczyny dotyczące pracownika to przyczyny, które odnoszą się do wszelkich powodów zwolnienia związanych z osobą pracownika. Będą to więc przede wszystkim okoliczności mające związek ze sposobem, w jaki pracownik wywiązuje się ze swoich obowiązków, bądź związane z jego osobą. W tym pojęciu mieszczą się wszystkie okoliczności związane z psychiczną, fizyczną i prawną możliwością świadczenia pracy przez pracownika (por. wyrok SN z 10.10.2019 r., I PK 196/18, i wyrok SN z 10.03.2016 r., III PK 81/15).

Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok SN z 11.01.2011 r., PK 152/10 i wyrok SN z 20.01.2014 r., II PK 116/13). Wynika to z tego, że wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy i tę

okoliczność należy wziąć pod uwagę przy ocenie, czy dane zachowanie lub zaniechanie pracownika jest wystarczające do wypowiedzenia umowy. Uchybienia pracownika będące podstawą wypowiedzenia mu umowy o pracę nie muszą być poważne, zawinione ani grozić szkodą dla pracodawcy lub ją powodować. Przyczynami wypowiedzenia mogą być również zwykłe okoliczności, które rzutują na jakość pracy pracownika lub utrudniają z nim współpracę. Uzasadnione może być też wypowiedzenie umowy ze względu na wiele z pozoru błażych uchybień, które jednak ze względu na ich liczbę i specyfikę świadczą o lekceważącym podejściu pracownika do jego obowiązków i tym samym przesądzają o jego zwolnieniu.

Przykładowo przyczynami dotyczącymi pracownika, które uzasadnią zwolnienie, mogą być:

- niewłaściwe wywiązywanie się ze swoich obowiązków pracowniczych - naruszenie tych obowiązków lub zaniechanie ich wypełnienia;
- naruszenie porządku i organizacji w procesie pracy oraz dyscypliny pracy, np. w zakresie czasu pracy (np. nieusprawiedliwiona nieobecność bądź istotne spóźnienia), w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy bądź regulaminów i procedur wewnętrznych;
- niezadawalająca jakość lub efektywność pracy, np. przedstawiciel handlowy, który nie wykonuje planu sprzedaży, mimo że plan ten jest możliwy do wykonania, a inni przedstawiciele handlowi w tym samym regionie wykonali ten plan;
- zachowania godzące w dobro zakładu pracy, w tym w dobre imię pracodawcy, np. publiczne pomawianie pracodawcy, naruszanie zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej, naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa;
- sytuacje, w których dalsze zatrudnienie pracownika prowadzi do dezorganizacji pracy;
- brak umiejętności niezbędnych do prawidłowego świadczenia pracy na danym stanowisku, np. brak umiejętności zarządzania zespołem przez osobę zatrudnioną na stanowisku kierowniczym.

Przyczyną wypowiedzenia nie zawsze muszą być okoliczności zawinione przez pracownika. Może być tak, że pracownik mimo najlepszych chęci nie spełnia wymagań pracodawcy i nie osiąga stawianych przed nim celów (np. nie ma predyspozycji do wykonywania danego rodzaju pracy). Pracodawca może również wypowiedzieć umowę o pracę np. w związku z tym, że pracownik nawet nie ze swojej winy utracił upraw-

nienia do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Przykładem utraty takich uprawnień jest np. kierowca, który w wyniku pogorszenia się jego zdolności widzenia utracił prawo jazdy.

Szczególny przypadek dotyczy usprawiedliwionych absencji pracownika. W pewnych okolicznościach takie absencje mogą stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, jeżeli częste lub długotrwałe usprawiedliwione nieobecności pracownika dezorganizują pracę zespołu, mogą być podstawą do wypowiedzenia umowy o pracę. Jednakże ocena tego, czy takie absencje mogą być podstawą do zwolnienia pracownika, wymaga w każdej sprawie odrębnej analizy. Długie, usprawiedliwione nieobecności w pracy w okolicznościach wskazanych w kodeksie pracy mogą być również podstawą do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Nieefektywna praca pracownika czy też nieosiągnięcie przez niego celów lub założonych wyników zasadniczo może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Powodem wypowiedzenia umowy może być nieefektywna praca pracownika lub nieosiągnięcie przez niego postawionych mu celów, o ile obiektywnie możliwe było ich zrealizowanie. Wypowiedzenie jest też zasadne, jeżeli pracownik na stanowisku samodzielny (tj. takim, na którym sam organizuje wykonywanie swoich obowiązków) nie osiąga odpowiednich wyników (wyrok SN z 20.01.2014 r., II PK 116/13). Nie ma przy tym znaczenia to, czy pracownik wykonuje swoje obowiązki niestaranie czy też brak odpowiednich wyników jest efektem jego niezorganizowania. Pracodawcy przysługuje bowiem prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. W tym celu pracodawca może zwolnić pracownika, który nie wykonuje pracy wystarczająco dobrze, i zatrudnić takiego, który daje nadzieję na poprawę wyników (por. wyrok SN z 2.10.1996 r., I PRN 69/96). Przy ocenie efektywności pracy pracownika należy jednak rozważyć, czy na jego obniżoną efektywność nie mają wpływu czynniki od niego niezależne. Może okazać się, że nieefektywna praca jest wynikiem nieodpowiednich warunków do pracy (np. w związku z reorganizacją pracy pracownik pracuje zdalnie z domu, gdzie musi wykonywać pracę przy ekranie małego laptopa, podczas gdy w biurze miał do dyspozycji dwa duże monitory) lub czynników całkowicie od pracownika niezależnych.

Częstym problemem w praktyce jest również wypowiedzenie z powodu korzystania przez pracownika ze służbowego sprzętu niezgodnie z jego przeznaczeniem. To, czy może być to podstawa wypowiedzenia, zależy od całokształtu okoliczności sprawy, a także dotychczasowej praktyki pracodawcy, treści regulaminu pracy i wewnętrznych polityk oraz wytycznych obowiązujących u pracodawcy. Jeżeli pracownicy mają zakaz korzystania ze sprzętu służbowego do celów niezwiązanych z pracą, można rozważyć zwolnienie pracownika. Jednak ocena dopuszczalności wypowiedzenia umowy z tego tytułu wymaga w każdej sprawie odrębnej analizy. Należy ocenić, na czym polegało naruszenie zakazu, czy miało ono charakter incydentalny oraz czy nie odbywało się ono za przyzwoleniem przełożonego, nawet dorozumianym.

Innym problemem praktycznym jest ustalenie, czy utrata zaufania do pracownika może stanowić uzasadniony powód wypowiedzenia umowy o pracę. W pewnych sytuacjach jest to możliwe, zwłaszcza na stanowiskach wysoko menedżerskich. Natomiast niewłaściwe jest wskazywanie w treści wypowiedzenia jako przyczyny samej utraty zaufania. Utrata zaufania stanowi zbyt ogólną przyczynę wypowiedzenia, a jest ona najczęściej skutkiem określonych zachowań pracownika i to te zachowania powinno się przede wszystkim wskazać w wypowiedzeniu. W wypowiedzeniu należy więc opisać okoliczności, które doprowadziły do utraty zaufania.

Przyczyny wypowiedzenia niedotyczące pracownika

Do tej grupy należą wszystkie przyczyny niezwiązane z pracownikiem, niezależnie od tego, czy pracodawca, który zwalnia pracownika, ponosi jakąkolwiek odpowiedzialność za taki stan rzeczy, czy też przyczyna zwolnienia jest od pracodawcy zupełnie niezależna. Do tej kategorii zalicza się więc również przyczyny, które nie dotyczą ani pracownika, ani pracodawcy.

Za zwolnieniem z przyczyn niedotyczących pracownika mogą stać decyzje polityczne (np. ograniczenia wydatków w administracji państwowej, sankcje ekonomiczne, które ograniczają eksport towarów do danych państw), decyzje biznesowe (np. reorganizacja lub połączenie przedsiębiorstwa), zdarzenia losowe (np. stan epidemii, pożar fabryki), zmiany w prawie (np. ograniczenia w przemieszczaniu się), sytuacja na rynku finansowym (np. wysokie koszty pozyskania kredytów dla firm)

lub trudności gospodarcze na rynku (np. zmniejszenie liczby klientów) – por. wyrok SN z 10.03.2016 r., III PK 81/15. W tej grupie przyczyn mieszczą się wszelkie zwolnienia związane z trudną sytuacją ekonomiczną przedsiębiorstw.

Przykładowo, przyczyny niedotyczące pracownika mogą wynikać z poniższych okoliczności:

- likwidacji zakładu pracy;
- cięć etatów w zakładzie pracy z powodu zmniejszonej liczby zamówień;
- zmian organizacyjnych polegających na połączeniu pewnych obszarów i funkcji w przedsiębiorstwie, np. pracownik zarządzał jednym z 12 regionów, a spółka postanowiła zmniejszyć liczbę regionów do 11. W wyniku tego w spółce zostanie tylko 11 takich stanowisk zarządczych. To spowoduje redukcję zatrudnienia i zwolnienie tego pracownika (i pięciu innych zatrudnionych na takim samym stanowisku jak on);
- zmiany profilu obsługi klienta na tryb online i związane z tym ograniczenie personelu pracującego bezpośrednio w punktach stacjonarnych, np. pracownik pracuje w placówce banku. Na rynku usług bankowych od wielu lat istnieje silna tendencja odchodzenia od świadczenia usług bankowych w placówkach na rzecz bankowości internetowej. Pandemia pogłębiła ten trend i placówka, w której pracuje ten pracownik, zostaje zlikwidowana, co spowoduje zwolnienie tego pracownika.

Istnieją dwie główne przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, tj.:

- likwidacja lub
- redukcja.

Przyczyny wypowiedzenia w znaczeniu ścisłym należy odróżnić od powodów wypowiedzenia. Przykładami powodów, dla których pracodawcy decydują się na dokonanie zwolnień z przyczyn niedotyczących pracownika są decyzje polityczne, biznesowe, zmiany w prawie, sytuacja gospodarcza czy utrata klienta są przykładami powodów. Czynniki te nie są jednak stricte przyczynami rozwiązania stosunku pracy, lecz tylko motywami, które stoją za decyzją o przeprowadzeniu zwolnień. Na ich podstawie pracodawca podejmuje decyzję o zwolnieniu pracownika. To redukcja lub likwidacja będzie wtedy bezpośrednią przyczyną zwolnienia i ją trzeba wskazać w wypowiedzeniu jako przyczynę zwolnienia.

Czym zatem różni się likwidacja stanowiska pracy od redukcji? Najprościej ujmując, likwidacja polega na usunięciu ze struktury organizacyjnej pracodawcy wszystkich stanowisk w ramach jednej grupy zawodowej, czyli wszystkich stanowisk danego rodzaju.

Z likwidacją będziemy mieli więc do czynienia wtedy, gdy zwalniamy wszystkich pracowników zatrudnionych w danej grupie zawodowej.

Redukcja polega zaś na zmniejszeniu liczby osób na takich samych stanowiskach w ramach jednej grupy zawodowej. Pracownicy należą do tej samej grupy zawodowej, jeżeli pracują na takich samych stanowiskach lub na takich stanowiskach, którymi mogliby oni z łatwością lub niewielkim nakładem sił wymienić się wzajemnie. Muszą więc realizować podobne zadania i obowiązki oraz posiadać kwalifikacje i umiejętności wymagane na tych stanowiskach. Określenie grupy zawodowej jest jednym z najtrudniejszych zadań związanych ze zwolnieniami z przyczyn niedotyczących pracowników. Wymaga bowiem każdorazowej analizy struktury organizacyjnej pracodawcy, zadań wykonywanych przez pracowników na poszczególnych stanowiskach, zakresu ich obowiązków oraz posiadanych przez nich kwalifikacji i kompetencji.

PRZYKŁAD

Biuro tłumaczeń przeprowadza zwolnienia wśród tłumaczy języka hiszpańskiego, gdyż utraciło jedyne go klienta, który zlecał mu takie tłumaczenia. W takim przypadku do grupy zawodowej objętej zwolnieniem będą należeć wszyscy tłumacze języka hiszpańskiego. Natomiast nie wejdą do niej tłumacze innych języków, ponieważ do pracy na ich stanowisku nie są wymagane te same umiejętności. Tłumacze języka hiszpańskiego nie byłoby w stanie wykonywać tłumaczeń z innych języków ani tłumacze innych języków nie mogliby wykonywać tłumaczeń z języka hiszpańskiego.

PRZYKŁAD

Biuro tłumaczeń rezygnuje z części swojej działalności polegającej na przeprowadzaniu tłumaczeń ustnych. W tym przypadku nie jest możliwe określenie grupy zawodowej bez szczegółowej analizy pracy zatrudnionych tłumaczy i ich kompetencji. Analiza ta musi zmierzać do ustalenia tego, czy

praca wykonywana u tego pracodawcy przez tłumaczy ustnych i tłumaczy pisemnych jest pracą tego samego rodzaju i czy umiejętności tłumaczy ustnych pozwalają im na wykonywanie przez nich pracy tłumaczy pisemnych na takim samym poziomie.

PRZYKŁAD

W spółce zatrudniony jest jeden dyrektor generalny, na podstawie umowy o pracę. Jest również dwóch członków zarządu, wykonujących obowiązki jedynie na podstawie aktu powołania. Spółka postanawia, że obowiązki dyrektora generalnego zostają rozdzielone pomiędzy członków zarządu. Jest to likwidacja stanowiska pracy dyrektora generalnego. Stanowisko to jest bowiem stanowiskiem unikatowym w strukturze spółki. W spółce nie ma innych pracowników, którzy pełniliby te same funkcje i którzy pracowaliby na stanowisku rodzajowo podobnym do stanowiska dyrektora generalnego.

PRZYKŁAD

Spółka decyduje się na rozwiązanie umowy o pracę ze specjalistą HR. Jest to jedyne takie stanowisko w strukturze spółki. Po zwolnieniu pracownika jego zadania przejmie firma kadrowo-płacowa. Jest to likwidacja stanowiska pracy, ponieważ jest to jedynie stanowisko w strukturze spółki. Jego likwidacja skutkuje nie tylko zmianą ilościową (zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników), ale i zmianą jakościową (spółka w ogóle przestanie zajmować się obsługą kadrowo-płacową).

PRZYKŁAD

Na czele działu zajmującego się dystrybucją produktów stoi dyrektor sprzedaży. Ma pod sobą 10 kierowników sprzedaży, którzy są przełożonymi przedstawicieli handlowych na obszarze województwa. Spółka podjęła decyzję o połączeniu dwóch województw w jeden region sprzedaży. W związku z tym liczba kierowników sprzedaży ulegnie zmniejszeniu z 10 do 8. Będzie to redukcja etatów w grupie zawodowej kierowników sprzedaży. W związku ze zmianami następuje usunięcie dwóch etatów

kierownika sprzedaży. Kierownik sprzedaży jest w strukturze spółki jednym z wielu takich kierowników nadzorujących pracę przedstawicieli handlowych w Polsce.

PRZYKŁAD

Zwalniamy wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku portiera. W strukturze pracodawcy nie będzie już takiego stanowiska. Zadania portierów częściowo zostaną przejęte przez innych pracowników, którzy są zatrudnieni na innych stanowiskach (np. w recepcji i ochronie, a część zadań portiera nie będzie już wykonywana). Jest to likwidacja stanowiska (przy założeniu, że pracownicy recepcji i ochrony nie należą do tej samej grupy zawodowej co portierzy).

W przypadku wystąpienia przyczyn nietyczących pracowników pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pracodawca może jedynie wypowiedzieć umowę o pracę. Możliwe jest ewentualnie skrócenie okresu wypowiedzenia, jednak jedynie trzymiesięcznego wypowiedzenia i maksymalnie do jednego miesiąca. Za pozostałą część okresu wypowiedzenia pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część przysługującego mu okresu wypowiedzenia (art. 36¹ § 1 k.p.).

Nie ma jednak przeszkód, żeby pracodawca i pracownik zawarli porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, które zastąpi wypowiedzenie i w którym strony uzgodnią rozwiązanie umowy o pracę nawet z dniem podpisania tego porozumienia.

Ważne jest, aby właściwie ustalić i sformułować przyczynę wypowiedzenia nietyczącą pracownika. Praca ta powinna zostać przeprowadzona w następujących krokach:

- określenie, jakie stanowiska pracy będą usuwane ze struktury firmy;
- prawidłowe ustalenie, do jakiej grupy zawodowej należą ww. stanowiska, dzięki czemu możliwe będzie ustalenie, co jest przyczyną zwolnienia pracownika, tj. czy była to redukcja zatrudnienia w grupie zawodowej, czy likwidacja całej tej grupy;
- zidentyfikowanie, czy mamy do czynienia z likwidacją stanowiska (tj. usuwamy wszystkie takie same stanowiska ze struktury) czy z redukcją zatrudnienia w ramach grupy zawodowej (tzn. zmniejszamy liczbę takich stanowisk);

- w przypadku redukcji – ustalenie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i na tej podstawie wybranie tych, z którymi pracodawca rozwiąże umowy (jest to najtrudniejszy etap całej procedury);
- prawidłowe sformułowanie treści wypowiedzenia.

Przy konstruowaniu wypowiedzenia z przyczyn niedotyczących pracownika w wypowiedzeniu możemy wskazać przyczynę zwolnienia, czyli najczęściej ekonomiczne bądź organizacyjne okoliczności stojące za podjęciem tej decyzji (np. zamknięcie zakładu pracy, utrata klientów). Następnie powinniśmy wskazać, czy mamy do czynienia z redukcją, czy likwidacją miejsca pracy.

W razie wypowiedzenia ze względu na redukcję stanowisk w danej grupie zawodowej należy podać dodatkowo kryteria doboru do zwolnienia i uzasadnienie wytypowania do zwolnienia pracownika na podstawie tych kryteriów. Dobór do zwolnienia nie jest przeprowadzany w ramach likwidacji. W przypadku likwidacji pracodawca nie ma bowiem możliwości porównania pracowników i stosować kryteriów doboru do zwolnienia, bo ponieważ ze struktury usuwana jest cała grupa pracowników, których można wzajemnie porównywać (czyli cała grupa zawodowa).

W praktyce dobór do zwolnienia polega na wskazaniu i wytłumaczeniu, dlaczego wybraliśmy właśnie tego, a nie innego pracownika do zwolnienia. Dokonujemy porównania pracowników zatrudnionych w grupie zawodowej objętej zmniejszeniem etatów pod kątem posiadania przez nich pewnych cech czy spełniania przez nich określonych wskaźników, które są ważne dla pracodawcy (są to tak zwane kryteria doboru do zwolnienia). Ważne jest, aby prawidłowo ustalić, jakie cechy powinny mieć kryteria doboru do zwolnienia. Takie kryteria powinny być zobiektywizowane. Nie mogą mieć charakteru dyskryminacyjnego.

Orzecznictwo przyjmuje, że najistotniejszymi kryteriami doboru powinny być kryteria dotyczące świadczonej pracy, tj.: doświadczenie zawodowe pracownika, jego kwalifikacje, kompetencje oraz umiejętności zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy. Kryteria niezwiązane ze świadczoną pracą zazwyczaj mają charakter pomocniczy. W tych granicach pracodawca ma swobodę określenia kryteriów doboru do zwolnienia. Często pracodawcy zastanawiają się, czy sytuacja materialna lub osobista pracownika może stanowić kryterium doboru do zwolnienia. Jest to możliwe. W praktyce można spotkać się z takimi kryteriami. Jednak zasadniczo sądy uznają za dopuszczalne uwzględnianie

takich kryteriów jako kryteria dodatkowe, pomocnicze. Tak samo pracodawcy zastanawiają się, czy kryterium doboru do zwolnienia może być dodatkowe źródło utrzymania. Tutaj również odpowiedź jest podobna, jak w przypadku sytuacji materialnej. W jednym ze swoich orzeczeń SN uznał, że posiadanie dodatkowego źródła utrzymania, np. posiadanie gospodarstwa rolnego lub prowadzenie dodatkowo działalności gospodarczej, jest uzasadnionym kryterium doboru do zwolnienia (wyrok SN z 7.04.2011 r., I PK 238/10). Podobnie Sąd Najwyższy uznał, że jako kryterium doboru do zwolnienia można wskazać większe szanse na znalezienie nowej pracy – z uwagi na konkurencyjność pracownika na rynku pracy, np. wiek lub wykształcenie są uzasadnionym kryterium doboru do zwolnienia (wyrok SN z 7.04.2011 r., I PK 238/10). W judykaturze uznaje się też, że okoliczności związane z trudną sytuacją materialną pracownika mogą być powodem odstąpienia od jego doboru do zwolnienia. Chodzi tu np. o pracownika, który jako jedyny utrzymuje wieloosobową rodzinę, pracownika – rodzica samotnie wychowującego dziecko lub pracownika, w którego rodzinie znajduje się osoba z niepełnosprawnością, wymagająca dużych nakładów finansowych (wyrok SN z 5.07.2016 r., III PK 143/15, i wyrok SN z 30.09.2014 r., I PK 33/14). Trzeba jednak pamiętać, że każde orzeczenie sądowe zapada w określonym stanie faktycznym. Podczas zwolnień z przyczyn nietyczących pracowników bardzo ważne jest zatem zindywidualizowane podejście do tego procesu. Ocena dopuszczalności zastosowania danego niezwiązanego z pracą może się bowiem różnić w zależności od okoliczności. Porównanie osób do zwolnienia obejmuje zarówno osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i osoby pracujące na podstawie umów terminowych.

Przyczyna powinna być prawdziwa i rzeczywista. Przyczyna wypowiedzenia nietycząca pracownika powinna być opisana w sposób konkretny i zrozumiały dla pracownika. W taki sam sposób powinny być też wskazane kryteria doboru do zwolnienia. Skoro bowiem redukcja odnosi się tylko do jednego albo części spośród większej liczby podobnych stanowisk, wskazanie redukcji etatów jako przyczyny wypowiedzenia nie byłoby wystarczające. Tłumaczyłoby bowiem tylko konieczność przeprowadzenia zwolnień, ale nie wyjaśniałoby to pracownikowi, dlaczego właśnie z nim rozwiązano stosunek pracy, pozostawiając w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Wpisanie kryteriów do wypowiedzenia pozwala na zapoznanie się z nimi przez pracownika już w momencie otrzymania wypowiedze-

nia umowy o pracę i tym samym umożliwia kontrolę zasadności doboru do zwolnienia. Dodatkowe wskazanie w wypowiedzeniu podstaw likwidacji lub redukcji stanowiska pracy formalnie nie jest obowiązkowe, ale jest w wielu przypadkach pożądane. Konkretyzuje i doprecyzowuje ono przyczynę wskazaną w wypowiedzeniu. Ponadto umożliwia kontrolę tego, czy redukcja/likwidacja faktycznie miała miejsce. Ułatwia też zrozumienie przez pracownika decyzji pracodawcy o objęciu go zwolnieniem.

W razie ewentualnego sporu sądowego sąd nie będzie badać, czy przeprowadzenie zwolnień było uzasadnione pod względem ekonomicznym, organizacyjnym. Sąd nie jest uprawniony do sprawdzania tego, czy decyzja pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia (tj. redukcja etatów lub likwidacja stanowiska) była uzasadniona i celowa. Jest to bowiem decyzja biznesowa, dotycząca prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. Sąd nie powinien ingerować w swobodę tej działalności i badać poprawności ww. decyzji (por. uchwałę SN z 27.06.1985 r., III PZP 10/85). Decyzje w przedmiocie likwidacji lub redukcji stanowisk pracy należą więc do sfery organizacyjnej zakładu pracy i nie podlegają kontroli przez sąd pracy. Opisanie w wypowiedzeniu podstaw likwidacji lub redukcji stanowiska pracy nie zmienia tych ograniczeń. Podczas sporu sądowego sąd bada natomiast decyzję o zwolnieniu konkretnego pracownika. Sąd ocenia, czy likwidacja lub redukcja stanowisk pracy faktycznie miała miejsce (nie była pozorna lub nie była jedynie pretekstem do pozbycia się danego pracownika), a także czy między decyzją pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy a likwidacją lub redukcją zachodził związek przyczynowy. Jeżeli zwolnienie nastąpiło z powodu redukcji etatów, sąd bada również kryteria doboru do zwolnienia i ich prawidłowe zastosowanie.

Pracodawca musi pamiętać, że w przypadku zwolnień z przyczyn nietyczących pracowników, jeżeli zatrudnia co najmniej 20 pracowników, pracownikowi należna jest odprawa (art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników⁹ – dalej u.z.g.). Jej wysokość zależna jest od stażu zakładowego pracownika, tj. od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 8 ust. 1 u.z.g.):

- jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;

⁹ Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.

- dwumiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Przy ustalaniu powyższego okresu zatrudnienia należy wliczyć okres zatrudnienia pracownika u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na podstawie transferu z art. 23¹ k.p., a także gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika (art. 8 ust. 2 u.z.g.).

Wysokość odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (art. 8 ust. 3 u.z.g.). Wysokość odprawy nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy (art. 8 ust. 4 u.z.g.). Od 1 lipca 2023 r. kwota limitu wynosi 54 000 zł. Od 1 stycznia 2024 r. do 30 czerwca 2024 r. będzie to 63 630 zł, a od 1 lipca 2024 r. – 64 500 zł.

Zwolnienia grupowe

Zwolnienia grupowe dotyczą jedynie tych pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 20 pracowników. Tylko bowiem do nich znajduje zastosowanie ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (ustawa o zwolnieniach grupowych – art. 1 ust. 1 u.z.g.).

Pracodawca będzie miał obowiązek przeprowadzić procedurę zwolnień grupowych, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje najmniej:

- 10 pracowników – gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników, ale mniej niż 100 pracowników;
- 10% załogi – gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, ale mniej niż 300 pracowników,
- 30 pracowników – gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 pracowników.

Ustalając liczbę zwalnianych pracowników na potrzeby zwolnienia grupowego, należy nią objąć nie tylko osoby, którym wypowiedziano umowę o pracę, ale również osoby zwalniane na mocy porozumienia stron, jeżeli ich zwolnienie nastąpiło z inicjatywy pracodawcy i objęło co najmniej pięciu pracowników (art. 1 ust. 2 u.z.g.).

Jeżeli pracodawca zwalnia mniejszą liczbę pracowników, to takie zwolnienia następują w trybie tzw. zwolnień indywidualnych, określonych w ustawie o zwolnieniach grupowych (art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 u.z.g.). W przypadku takich zwolnień proces rozstawania się z pracownikiem jest zasadniczo taki, jak dla każdego innego zwolnienia (niebędącego zwolnieniem grupowym). Odmienności w stosunku do zwolnień z przyczyn dotyczących pracowników dotyczą złagodzenia szczególnej ochrony przed zwolnieniem, a także obowiązku zapłaty ustawowej odprawy.

PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników. Czy należy przeprowadzić zwolnienia grupowe? Nie. Taki pracodawca nie musi przeprowadzać procedury zwolnień grupowych, bo zatrudnia mniej niż 20 pracowników. Zastosowanie do takich zwolnień znajdą przepisy kodeksu pracy, nie będziemy do nich natomiast stosować ustawy o zwolnieniach grupowych. Oznacza to np. brak konieczności wypłacania odpraw.

Proces zwolnień grupowych jest wieloetapowy. Wymaga on współpracy pracodawcy z organizacjami związkowymi albo z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, w przypadku gdy u pracodawcy nie działają związki zawodowe. Ponadto pracodawca musi wypełnić obowiązki wobec właściwego powiatowego urzędu pracy.

U pracodawcy, u którego nie działają związki zawodowe, przed rozpoczęciem konsultacji może wystąpić potrzeba przeprowadzenia wyborów celem wyłonienia przedstawicieli pracowników, którzy będą reprezentować załogę w rozmowach na temat zwolnień grupowych. W niektórych przypadkach wybory mogą nie być konieczne, a pracodawca może wykorzystać już istniejące przedstawicielstwo. Decyzja o tym, czy możemy przeprowadzić procedurę zwolnień grupowych z już istniejącym przedstawicielstwem pracowniczym, wymaga analizy zakresu jego umocowania.

Współpraca ze stroną społeczną (związkami zawodowymi lub odpowiednio przedstawicielami pracowników) polega na (art. 2 u.z.g.):

- przeprowadzeniu konsultacji;
- przekazaniu zawiadomienia o planowanych zmianach zatrudnienia;

- zawarciu porozumienia określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących grupowego zwolnienia (w przypadku związków zawodowych) bądź wydania regulaminu (w przypadku braku porozumienia ze związkami bądź konsultacji z przedstawicielami pracowników).

Konsultacje ze stroną społeczną powinny dotyczyć w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz innych spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym w szczególności możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwalnianych pracowników (art. 2 ust. 2 u.z.g.). W praktyce rozmowy koncentrują się na:

- terminach i kolejności zwolnień,
- kryteriach doboru do zwolnienia,
- warunkach odpraw i przyznania innych fakultatywnych świadczeń,
- programie pomocy zwalnianym pracownikom (np. wsparcie przekwalifikowania – outplacement) – taki program nie jest obowiązkiem pracodawcy, chyba że następują zwolnienia monitorowane, tj. gdy zwolnienia grupowe obejmują na przestrzeni kolejnych 3 miesięcy co najmniej 50 pracowników. Wówczas pracodawca ma obowiązek uzgodnić z powiatowym urzędem pracy zakres i formy pomocy dla zwalnianych osób (dotyczącej zwłaszcza pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i szkoleń).

Zawiadomienie o planowanych zwolnieniach powinno zawierać informację o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okres, w ciągu którego nastąpi zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycje rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli te propozycje obejmują świadczenia pieniężne, pracodawca ma obowiązek dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości (art. 2 ust. 3 u.z.g.). Pracodawca ma obowiązek przekazać zakładowym organizacjom związkowym te informacje w terminie umożliwiającym im zgłoszenie w ramach konsultacji propozycji tych spraw (art. 2 ust. 4 u.z.g.).

Porozumienie zawierają pracodawca i działające u niego zakładowe organizacje związkowe. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści po-

rozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy (art. 3 ust. 1 i 3 u.z.g.). W porozumieniu tym określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem (art. 3 ust. 2 u.z.g.).

Pracodawca wydaje regulamin zwolnień grupowych, jeżeli nie ma u niego związków zawodowych lub jeżeli porozumienie ze związkami okaże się niemożliwe (art. 3 ust. 4 i 5 u.z.g.).

W przypadku redukcji w porozumieniu lub regulaminie zwolnień grupowych określa się kryteria doboru pracowników do zwolnienia.

Kolejnym obowiązkiem pracodawcy jest poinformowanie właściwego powiatowego urzędu pracy o zamiarze dokonania zwolnień (art. 2 ust. 6 u.z.g.). Należy wybrać urząd właściwy ze względu na miejsce zamieszkania pracowników. Może więc zdarzyć się tak, że pracodawca zawiadomi więcej niż jeden urząd, a liczba urzędów będzie bardzo duża. Po zakończeniu procedury konsultacji ze stroną pracowniczą pracodawca zawiadamia urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia ze stroną społeczną (art. 4 ust. 1 u.z.g.). Kopie zawiadomienia pracodawca ma obowiązek przekazać zakładowym organizacjom związkowym lub przedstawicielom pracowników (art. 4 ust. 2 i 3 u.z.g.). Drugie zawiadomienie urzędu pracy nie jest wymagane jedynie w razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego, jeżeli z wnioskiem o złożenie tego zawiadomienia nie wystąpi właściwy powiatowy urząd pracy (art. 4 ust. 4 u.z.g.). Pierwsze wypowiedzenia w ramach zwolnień grupowych mogą być złożone nie wcześniej niż po dokonaniu drugiego z tych zawiadomień. Samo rozwiązanie umów o pracę może nastąpić nie wcześniej niż po 30 dniach od dnia drugiego zawiadomienia (art. 6 u.z.g.).

W przypadku zwolnień grupowych obowiązek konsultacji ze związkami zawodowymi wypowiedzenia umów o pracę jest nieco zmodyfikowany. Ten obowiązek zależy od tego, czy pracodawca

zawarł z organizacjami związkowymi porozumienie w przedmiocie zwolnień grupowych, czy też wydał samodzielnie regulamin.

W tym pierwszym przypadku, tj. gdy pracodawca zawarł porozumienie z organizacjami związkowymi, pracodawca nie musi już podejmować indywidualnego trybu konsultacji wypowiedzeń z organizacją związkową na podstawie art. 38 k.p. Nie musi też wcześniej występować do organizacji związkowej z pytaniem o to, czy dany pracownik jest objęty obroną związkową.

Jeżeli pracodawca nie zawarł porozumienia ze związkiem zawodowym, musi dodatkowo wystąpić do organizacji związkowej z pytaniem o to, czy dany pracownik jest objęty obroną związku, a w wypadku odpowiedzi pozytywnej – dokonać indywidualnego trybu konsultacji wypowiedzeń z organizacją związkową na podstawie art. 38 k.p.

Konsekwencje niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę

Wypowiedzenie dokonane z naruszeniem przepisów prawa pracy będzie skuteczne. Zasada na gruncie prawa pracy jest bowiem taka, że każda jednostronna deklaracja pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, nawet dokonana z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy. Wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są zatem skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa (zob. wyrok SN z 7.10.2008 r., II PK 56/08).

Pracownik może odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy (art. 44 k.p.). Pracownik może żądać orzeczenia bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania. W przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony, jeżeli przed wydaniem wyroku upłynął termin, do którego umowa miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie (art. 45 § 2 k.p.). Podobnie w przypadku umowy zawartej na okres próbny przysługuje wyłącznie odszkodowanie (art. 50 § 1 k.p.).

Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. Wówczas sąd przyznaje odszkodowanie (art. 45 § 2 k.p.). Powyższe nie ma zasto-

sowania do pracowników szczególnie chronionych oraz pracowników podlegających ochronie z mocy art. 39 k.p. (ochrona przedemerytalna) i art. 177 k.p. (ochrona w związku z macierzyństwem, tj. w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu), chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z powodu likwidacji lub upadłości pracodawcy (art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 3 k.p.).

Jeżeli sąd orzeknie o przywróceniu pracownika do pracy, a pracownik podejmie pracę, to przysługuje mu dodatkowo wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.). W większości przypadków jest ono jednak limitowane, tj. nie więcej niż za 2 miesiące, a jeżeli okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za jeden miesiąc (art. 47 k.p.). Od tej reguły jest jednak wyjątek. Wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy, jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem szczególnie chronionym i z pracownikiem podlegającym ochronie przedemerytalnej, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu (art. 47 zdanie 2 i 3 k.p.).

Jeżeli pracownik podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, to do jego okresu zatrudnienia wlicza się okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu skutkującą utratą uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia (art. 51 § 1 k.p.).

Pracodawca może uwolnić się od obowiązków ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy (chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika) (art. 48 § 1 k.p.).

Wysokość odszkodowania zależy od rodzaju umowy o pracę oraz innych okoliczności:

- w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać (art. 50 § 1 k.p.);

- w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, którego termin końcowy określony w umowie upłynął przed wydaniem wyroku, bądź też gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy (art. 47¹ k.p.);
- w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony (innej niż ww.) oraz umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

Skutkiem przyznania pracownikowi odszkodowania jest wliczenie do okresu zatrudnienia okresu pozostawania bez pracy, który odpowiada okresowi, za który przyznano odszkodowanie (art. 51 § 2 k.p.).

Zdarza się też, że zwolnieni pracownicy obok ww. roszeń dochodzą też świadczeń związanych z naruszeniem dóbr osobistych lub dyskryminacją bądź nierównym traktowaniem, twierdząc, że ich zwolnienie powinno być rozpatrywane również w tym kontekście.

Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę

Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę możliwe jest jedynie w ściśle wskazanych przypadkach. Okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym możemy podzielić na te z winy pracownika (są one wskazane w art. 52 k.p.) i te bez jego winy (są one wskazane w art. 53 k.p.). Jest to zamknięty katalog, co oznacza, że rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie będzie możliwe w innych przypadkach.

Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika

Rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika jest możliwe w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;

- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Odnosnie pkt 1 powstaje zatem pytanie, w jakich w praktyce przypadkach naruszenia przez pracownika obowiązków wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym będzie możliwe. Pracodawca może zastosować ten tryb rozwiązania umowy o pracę, jeżeli zachowanie pracownika będące podstawą rozwiązania z nim umowy spełnia następujące warunki:

- 1) jest bezprawne, tzn. pracownik narusza jeden ze swoich podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) narusza interesy pracodawcy lub im zagraża;
- 3) jest zawinione przez pracownika (co oznacza winę umyślną lub rażące niedbalstwo pracownika).

Ponadto naruszenie obowiązków musi być w uzasadnionym stopniu ciężkie. To, czy dane naruszenie obowiązków jest ciężkie, zależy przede wszystkim od okoliczności danego zachowania bądź zaniechania. Takim ciężkim naruszeniem obowiązków pracownika może być przykładowo próba przywłaszczenia mienia czy sprzeniewierzenie środków finansowych pracodawcy. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków nie zawsze będzie miało wystarczający stopień ciężkości. To, czy dane naruszenie obowiązków jest ciężkie, zależy przede wszystkim od okoliczności danego zachowania bądź zaniechania. Ocena, czy w danej sprawie uzasadnione jest rozwiązanie umowy ze skutkiem natychmiastowym, musi być poprzedzona dokładną analizą postępowania pracownika. Po takiej analizie może się okazać, że przewinienie pracownika nie wystarczy do zwolnienia go w tym trybie (np. z uwagi na brak winy po stronie pracownika), ale w pełni uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Jeżeli w takim wypadku pracodawca rozwiąże umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, zamiast ją wypowiedzieć, naraża się na ryzyko przegrania ewentualnej sprawy sądowej wytoczonej przez pracownika.

Ważny jest też okres, w którym dokonujemy rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie

jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.).

To niejedynie wymogi formalne, jakie musi spełnić pracodawca. W przypadku gdy u pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu jej opinii – pracodawca zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Na pracodawcy ciąży ten obowiązek, o ile zakładowa organizacja związkowa reprezentuje zwalnianego pracownika. Wcześniej zatem pracodawca musi skierować do zakładowej organizacji związkowej zapytanie o obronę, tzn. czy pracownik jest reprezentowany przez tę organizację bądź zwrócił się do niej z prośbą o obronę jego praw. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa musi wyrazić swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni. Powyższe wymagania określa art. 52 § 3 k.p.

Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika

Rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym bez winy pracownika jest możliwe w razie długotrwałej absencji pracownika (art. 53 k.p.).

Jeżeli nieobecność pracownika jest spowodowana jego chorobą, zwolnienie w tym trybie może nastąpić, gdy niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa (art. 53 § 1 pkt 1 k.p.):

- 1) dłużej niż 3 miesiące – w przypadku gdy pracownik był zatrudniony u pracodawcy przez mniej niż 6 miesięcy,
- 2) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – w przypadku gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Jeżeli nieobecność pracownika spowodowana jest innymi okolicznościami niż niezdolność do pracy z powodu choroby, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę już po upływie miesiąca usprawiedliwionej nieobecności (art. 53 § 1 pkt 1 k.p.). Od tej reguły są jednak wyjątki:

- powyższe nie dotyczy nieobecności z powodu sprawowania przez pracownika opieki nad dzieckiem, w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku (art. 53 § 2 k.p.);
- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może również nastąpić w przypadku nieobecności z powodu odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną, w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (art. 53 § 2 k.p.).

W każdym przypadku pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.).

W tym trybie rozwiązania umowy o pracę pracodawca również musi zachować obowiązkowy tryb konsultacji z zakładową organizacją związkową, jeżeli działa ona u pracodawcy (art. 53 § 4 w zw. z art. 52 § 3 k.p.). Pracodawca zatem podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika, zawiadamiając ją o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Na pracodawcy ciąży ten obowiązek, o ile zakładowa organizacja związkowa reprezentuje zwalnianego pracownika. Wcześniej zatem pracodawca musi skierować do zakładowej organizacji związkowej zapytanie o obronę, tzn. czy pracownik jest reprezentowany przez tę organizację bądź zwrócił się do niej z prośbą o obronę jego praw. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa musi wyrazić swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Istotne jest dla pracodawcy, że w miarę możliwości powinien ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z ww. przyczyn zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn (art. 53 § 5 k.p.).

Pracodawca musi wskazać powód rozwiązania umowy. Dotyczy to rozwiązania zarówno umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i umowy terminowej. Przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinny być prawdziwe, rzeczywiste i w wystarczającym stopniu skonkretyzowane.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia dokonane z naruszeniem przepisów prawa pracy będzie skuteczne. Zasadą na gruncie prawa pracy jest to, że każda jednostronna deklaracja pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, nawet dokonana z naruszeniem prawa,

prowadzi do ustania stosunku pracy. Wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są więc skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa (zob. wyrok SN z 7.10.2008 r., II PK 56/08).

W przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, pracownik może żądać przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo zasądzenia odszkodowania (art. 56 § 1 k.p.). W razie rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu (art. 59 k.p.).

Ponadto pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia (art. 60 k.p.).

Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, w przypadku gdy uzna, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe – w takim przypadku sąd przyznaje odszkodowanie. Powyższe nie ma zastosowania do pracowników szczególnie chronionych oraz pracowników podlegających ochronie z mocy art. 39 k.p. (ochrona przedemerytalna) i art. 177 k.p. (ochrona w związku z macierzyństwem, tj. w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu), chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z powodu likwidacji lub upadłości pracodawcy (art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 3 k.p.). W przypadku umowy zawartej na czas określony, jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego miała trwać ta umowa, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie (art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p.).

Jeżeli sąd orzeknie o przywróceniu pracownika do pracy, a pracownik podejmie pracę, to przysługuje mu dodatkowo wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W większości przypadków jest ono jednak

limitowane, tj. nie mniej niż za jeden miesiąc i nie więcej niż za 3 miesiące (art. 57 § 1 k.p.). Od tej reguły jest jednak wyjątek. Wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy, jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem szczególnie chronionym i z pracownikiem podlegającym ochronie przedemerytalnej albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu (art. 57 § 2 k.p.).

Wysokość odszkodowania zależy od rodzaju umowy o pracę oraz innych okoliczności:

- w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia;
- w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.);
- jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia (art. 60 k.p.).

Skutkiem przyznania pracownikowi odszkodowania jest wliczenie do okresu zatrudnienia okresu pozostawania bez pracy, który odpowiada okresowi, za który przyznano odszkodowanie (art. 61 w zw. z art. 51 § 2 k.p.).

Zdarza się też, że zwolnieni pracownicy obok ww. roszczeń dochodzą też świadczeń związanych z naruszeniem dóbr osobistych lub dyskryminacją bądź nierównym traktowaniem, twierdząc, że ich zwolnienie powinno być rozpatrywane również w tym kontekście.

Ochrona pracownika przed zwolnieniem

Ochrona pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę może wynikać ze stanu pracownika (np. niezdolność do pracy z powodu choroby, odosobnienie w związku z chorobą zakaźną, ciąża, wiek zapewniający ochronę przedemerytalną), pełnionej przez pracownika funkcji (np. społeczny inspektor pracy, poseł, radny, członek rady pracowników, osoba pełniący funkcje w związku zawodowym). Ochrona może być też związana z korzystaniem przez pracownika z jego uprawnień

(np. przebywanie na urlopie wypoczynkowym, macierzyńskim lub rodzicielskim). W przypadku gdy w zakładzie pracy działają związki zawodowe, należy mieć też na uwadze to, że pracownik może być objęty obroną związku.

Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem musi być każdorazowo poprzedzone weryfikacją tego, czy pracownik jest chroniony przed zwolnieniem. Należy zweryfikować:

- czy u pracodawcy działają związki zawodowe – jeżeli tak, konieczne będzie zapytanie organizacji związkowej o to, czy pracownik korzysta z jej obrony;
- czy pracownik korzysta ze szczególnej ochrony stosunku pracy – jeżeli tak, może okazać się, że nie jest możliwe zwolnienie pracownika lub do jego zwolnienia potrzebna jest zgoda innego podmiotu, np. związku zawodowego;
- czy pracownik jest zwalniany w trybie zwolnień grupowych oraz czy zawarto ze związkami porozumienie dotyczące przeprowadzanych zwolnień grupowych – ma to wpływ na procedurę zwolnień, ew. obowiązek wypłaty odprawy i na możliwość zwolnienia niektórych pracowników szczególnie chronionych;
- czy pracownik jest zwalniany w trybie zwolnień indywidualnych z ustawy o zwolnieniach grupowych – ma to wpływ na ew. obowiązek wypłaty odprawy i na możliwość zwolnienia niektórych pracowników szczególnie chronionych;
- czy przyczyny niedotyczące pracowników są wyłączną przyczyną zwolnienia – ma to wpływ na ew. obowiązek wypłaty odprawy.

Jeżeli w ramach drugiego etapu konsultacji związek zawodowy przedstawi stanowisko, z którego wynika, że nie zgadza się ze zwolnieniem pracownika, co do zasady pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę. Zwykle nie jest wymagane uzyskanie zgody związku na zwolnienie, a jedynie uzyskanie jego opinii. Jakakolwiek odpowiedź związku (nawet negatywna) uprawnia pracodawcę do złożenia wypowiedzenia czy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Taki obowiązek pojawi się w przypadku niektórych pracowników objętych szczególną ochroną przed zwolnieniem. Najczęściej w takim wypadku przepisy wymagają uzyskania zgody związku zawodowego, czasami innych podmiotów.

Uzyskanie zgody zakładowej organizacji związkowej będzie wymagane m.in. w przypadku:

- rozwiązania umowy z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy;
- rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika z pracownicą w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu;
- wypowiedzenia lub rozwiązania umowy z członkiem zakładowej organizacji związkowej korzystającym ze szczególnej ochrony przed zwolnieniem, osoby wskazanej uchwałą komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej i osoby pełniącej z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystającą u pracodawcy z bezpłatnego urlopu lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na ten czas;
- wypowiedzenia lub rozwiązania umowy z pracownikiem będącym członkiem europejskiej rady zakładowej lub członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego utworzonego w celu zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej, bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

Nawet przy braku związków zawodowych u pracodawcy pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym:

- członkiem europejskiej rady zakładowej lub członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego utworzonego w celu zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej – do rozwiązania/wypowiedzenia umowy potrzeba wtedy zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy;
- członkiem rady pracowników – bez zgody tej rady.

W ramach zwolnień grupowych złagodzeniu ulega ochrona stosunku pracy niektórych pracowników. Jednak w przypadku wielu złagodzenie nie dotyczy definitywnego rozstania z pracownikiem. Dozwolone jest jedynie wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy takiemu pracownikowi. Powyższe dotyczy m.in.:

- pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego,
- pracownicy w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, pracownikowi od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego

albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu opiekuńczego – do dnia zakończenia tego urlopu;

- pracownika będącego członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;
- pracownika będącego społecznym inspektorem pracy.

W praktyce często pojawia się pytanie, czy pracodawca może wypowiedzieć umowę w trakcie pobierania przez pracownika zasiłku opiekuńczego na dziecko do lat 8 w związku z zamknięciem żłobka, przedszkola lub szkoły. Pracodawca nie może tego zrobić. Taka nieobecność pracownika jest nieobecnością usprawiedliwioną, podczas której pracownik jest chroniony przed zwolnieniem. Wypowiedzenie będzie więc możliwe dopiero po powrocie pracownika do pracy.

Ponowne zatrudnienie zwolnionego pracownika

Zwolnienie ma charakter definitywny, a pracodawca nie musi przyjmować ponownie do pracy osoby, którą kiedyś zwolnił. Od tej zasady są jednak wyjątki. Dotyczą one:

- sądowego przywrócenia do pracy, w przypadku skutecznego odwołania się pracownika od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia;
- rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej nieobecności pracownika (tj. zwolnień w trybie art. 53 § 1 i 2 k.p.);
- zwolnień z przyczyn nietyczących pracowników.

W tym drugim przypadku, czyli w razie zwolnienia z powodu długotrwałej nieobecności w pracy, pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę w tym trybie zgłosi swój powrót do pracy. Pracodawca może uwolnić się od tego obowiązku, jeżeli zatrudnił na stanowisko zwolnionego pracownika inną osobę i nie ma wakatów, który mógłby zaproponować byłemu pracownikowi.

Obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika odnosi się również do sytuacji, w której zwolniony pracownik pobierał świadczenie rehabilitacyjne i niezwłocznie po wyczerpaniu tego świadczenia zgłosił swój powrót do pracy. W takim wypadku pracodawca również powinien ponownie zatrudnić pracownika, nawet jeżeli zgłoszenie powrotu do pracy nastąpiło po upływie 6 miesięcy od rozwiązania

stosunku pracy (art. 20 ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa¹⁰).

Jeśli chodzi o obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika zwolnionego z przyczyn nietyczących pracowników, to ten obowiązek dotyczy pracownika zwolnionego w ramach procedury zwolnień grupowych, o ile:

- pracodawca zatrudnia w tej samej grupie zawodowej, w której był zatrudniony były pracownik;
- nie upłynęło jeszcze 15 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem;
- pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy (zob. wyrok SN z 18.10.2005 r., II PK 81/05, i wyrok SN z 11.04.2001 r., I PKN 337/00).

Jeżeli chętnych do ponownego zatrudnienia jest więcej niż nowo tworzonych miejsc pracy, pracodawca powinien przeprowadzić rekrutację spośród byłych pracowników. Kryteria selekcji kandydatów nie mogą naruszać zasady równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z 20.01.2015 r., III PK 52/14). Jeśli chodzi o warunki ponownego zatrudnienia, w szczególności stanowisko pracy, wymiar czasu pracy i wynagrodzenie za pracę, to mogą one być inne, także mniej korzystne dla pracownika w porównaniu z warunkami, które miał on przed zwolnieniem (por. wyrok SN z 12.07.2011 r., II PK 19/11).

Jeżeli pracodawca odmówi ponownego zatrudnienia pracownika zwolnionego ze względu na długotrwałą nieobecność lub w trybie zwolnień grupowych, naraża się na ryzyko powództwa o nawiązanie stosunku pracy lub zapłatę odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (por. wyrok SN z 20.01.2015 r., III PK 52/14). Odszkodowanie będzie obejmowało naprawienie szkody wynikłej z odmowy zatrudnienia pracownika.

Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracownika

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w następujących przypadkach:

¹⁰ Dz.U. z 2022 r. poz. 1732 ze zm.

- gdy zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe (art. 55 § 1 k.p.);
- gdy pracodawca dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.).

Jeżeli chodzi o rozwiązanie umowy o pracę, gdy pracodawca dopuści się naruszenia wobec pracownika obowiązków, musi to być naruszenie przez pracodawcę (osoby działające w jego imieniu) o stopniu ciężkości. Przykładowo będzie to nieuzasadnione użycie przemocy wobec pracownika, bezprawny monitoring, molestowanie, naruszenie zasady równego traktowania, istotne naruszenie obowiązków bhp (np. polecenie kobiecie w ciąży świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych albo w porze nocnej).

W przypadku określonym w pkt 2 pracownik ma prawo dochodzenia od pracodawcy odszkodowania. Wysokość odszkodowania różni się od rodzaju umowy o pracę. W przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ k.p.). Odszkodowanie należne pracownikowi oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (§ 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy¹¹).

Jeżeli jednak rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie przez pracownika było nieuzasadnione, to pracodawca może dochodzić od niego odszkodowania (art. 61¹ k.p.). Wysokość odszkodowania również zależy od rodzaju umowy o pracę. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie

¹¹ Dz.U. z 2017 r. poz. 927.

przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 61² k.p.).

Dla oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wymagana jest forma pisemna (art. 55 § 2 k.p.). Naruszenie tego wymogu nie powoduje jednak dla pracownika negatywnych konsekwencji.

Pracownik powinien również wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (art. 55 § 2 k.p.). Dotyczy to zarówno rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i umowy o pracę na czas określony. Również w tym przypadku przepisy nie przewidują sankcji dla pracownika, chociażby w postaci utraty prawa do odszkodowania. Pracownik powinien jednak wskazać taką przyczynę, aby pracodawca mógł dowiedzieć się o niej.

Również w tym przypadku pracownik ograniczony jest okresem, w którym może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Nie może to nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 k.p.). Naruszenie tego wymogu pozbawia pracownika możliwości dochodzenia od pracodawcy odszkodowania (por. wyrok SN z 20.03.2019 r., I PK 261/17).

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 55 § 3 k.p.), chyba że sąd przyzna pracodawcy odszkodowanie.

Rozwiązanie umowy o pracę z upływem okresu, na jaki została zawarta

Rozwiązanie umowy z upływem czasu, na jaki została zawarta, dotyczy umów terminowych (umowy na okres próbny, umowy na czas określony). Takie umowy rozwiązują się automatycznie z końcem dnia wskazanego w umowie jako ostatni dzień pracy danego pracownika. Od tego jest jednak wyjątek. Dotyczy on kobiety w ciąży. Jej umowa ulega przedłużeniu do dnia porodu. Dotyczy to jednak umowy zawartej na czas określony lub okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży pracownicy (art. 177 § 3 k.p.). Powyższy wyjątek nie obejmuje jednak umowy czasowej zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy (art. 177 § 3¹ k.p.).

Rozwiązanie umowy o pracę z upływem okresu, na jaki została zawarta, nie wymaga formalnego dokumentu. Pracodawca nie ma obowiązku uzasadniać decyzji o nieprzedłużaniu umowy tego typu. Jednakże mimo to część pracodawców decyduje się na wskazanie pracownikowi przyczyn podjęcia decyzji o nieprzedłużaniu umowy z uwagi na employer branding, polegający na budowaniu pozytywnego wizerunku pracodawcy.

Rozdział 8.

Zdalne zawieranie umów

Zdalne podpisywanie i rozwiązywanie umów zyskało duże znaczenie. Umowy mogą być skutecznie i bezpiecznie zawierane oraz rozwiązywane w sposób zdalny. Konieczne jest jednak spełnienie wymogów prawnych związanych z koniecznością dochowania określonej formy czynności prawnej. W zależności od rodzaju umowy, a także treści samej umowy, jej zawarcie może oznaczać wymianę plików podpisanych kwalifikowanym podpisem elektronicznym, wymianę wiadomości e-mail czy konwersację na komunikatorze internetowym, a rozwiązanie np. wysłanie skanu podpisanego własnoręcznie. Poniżej omówiono wymogi prawne związane z zawieraniem i rozwiązywaniem umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych (tj. umowy zlecenia, o świadczenie usług czy o dzieło).

Forma z kwalifikowanym podpisem elektronicznym

Digitalizacja procesu onboardingu stała się faktem. Jeszcze przed pandemią COVID-19 standardem było zawieranie umów o pracę poprzez składanie własnoręcznych podpisów przez obie strony stosunku pracy. Obecnie na popularności zyskały metody zawierania umów o pracę na odległość.

Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę online, jeżeli obie strony dysponują kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Zgodnie z przepisami prawa cywilnego stosowanymi w prawie pracy odpowiednio na podstawie art. 300 k.p., opatrzenie oświadczenia woli takim podpisem sprawia, że jest ono wyrażone w formie równoznacznej z formą pisemną (art. 78¹ § 1 i 2 k.c.). Nie chodzi tu zatem o wymianę elektronicznie dokumentów w postaci np. e-maila czy przesłanie skanów podpisanych dokumentów, ale o złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

Kwalifikowany podpis elektroniczny ma skutek równoważny podpisowi własnoręcznemu (art. 25 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 910/2014 z 23.07.2014 r. w sprawie identyfikacji

elektronicznej i usług zaufania w odniesieniu do transakcji elektronicznych na rynku wewnętrznym oraz uchylającego dyrektywę 1999/93/WE4). Oznacza to, że jeżeli podpiszemy umowę o pracę takim podpisem, uznaje się, że została zawarta w formie pisemnej.

Kwalifikowany podpis elektroniczny to rodzaj podpisu elektronicznego, ale z kwalifikowanym certyfikatem. Za pomocą takiego certyfikatu możemy potwierdzić prawidłowość podpisu elektronicznego widniejącego na dokumencie (taki certyfikat zawarty jest w podpisie). Do wydania certyfikatu uprawnieni są jedynie kwalifikowani dostawcy usług zaufania, wpisani do rejestru ministra ds. informatyzacji prowadzonego przez Narodowe Centrum Certyfikacji. Podpis kwalifikowany to narzędzie płatne. Jego cena zależy od dostawcy, okresu ważności certyfikatu oraz rodzaju urządzenia do składania podpisu. Oznacza to, że nie każdy podpis elektroniczny pozwala na złożenie oświadczenia woli w formie elektronicznej.

Forma mieszana

Obecnie większość pracodawców posługuje się kwalifikowanym podpisem elektronicznym i korzysta z niego nie tylko przy zawieraniu umów o pracę. Inaczej sytuacja wygląda ze strony pracownika. Nie każdy kandydat do pracy czy pracownik decyduje się zakupić taki podpis. Posiadanie kwalifikowanego podpisu elektronicznego jest dość kosztowne i nie każdy pracownik może czy chce z takiej formy skorzystać. Czy to oznacza, że pracownik i pracodawca nie mają możliwości zawarcia umowy o pracę zdalnie? Nie. Jeśli kodeks pracy wymaga, aby umowa została zawarta na piśmie (art. 29 § 2 k.p.), podpisy osób ją zawierających (osób reprezentujących strony tej umowy) nie muszą być zamieszczone pod tym samym egzemplarzem umowy. Wystarczy, że każdy z podpisujących podpisze własny egzemplarz umowy, a strony wymienią się podpisanymi egzemplarzami.

Choć wydruk umowy o pracę opatrzonej kwalifikowanym podpisem elektronicznym pracodawcy nie ma postaci elektronicznej ani pisemnej, to jednak stanowi nośnik informacji co do warunków zatrudnienia pracownika. Podpisanie takiego wydruku przez pracownika stanowić będzie złożenie przez niego oświadczenia woli akceptacji tych warunków (a jego oświadczenie pozwoli uznać, że strony zawarły umowę w wymaganej formie). Jednakże i w tym przypadku pracodawca choćby

dla celów dowodowych powinien otrzymać od pracownika dokument z podpisem.

Inna forma

Nie są to jednak jedyne dopuszczalne prawnie rozwiązania. Wprawdzie kodeks pracy, jak wyżej wskazano, określa, że umowa o pracę ma być zawarta na piśmie. Nie zastrzega jednak, że niezawarcie umowy w formie pisemnej powoduje jej nieważność. Zatem nawet jeśli umowa o pracę zostanie zawarta bez zachowania formy pisemnej, to będzie wiążąca i będzie obowiązywać.

Samo wykonywanie przez pracownika pracy uznawane jest za zawarcie umowy o pracę w tzw. sposób dorozumiany (wyrok Sądu Najwyższego z 4.11.2009 r., I PK 105/09). W razie braku określenia rodzaju zawartej umowy przyjmuje się, że doszło do zawarcia umowy na czas nieokreślony (uchwała Sądu Najwyższego z 21.11.1978 r., I PZP 28/78).

Powyższe nie będzie jednak skuteczne m.in. w zakresie: klauzuli o przeniesieniu praw autorskich czy umowy o zakazie konkurencji (jeśli były ujęte w treści umowy o pracę). Dla tych umów i oświadczeń wymagana jest bowiem forma pisemna pod rygorem nieważności. W takim przypadku pracownik powinien złożyć podpis własnoręczny albo kwalifikowany podpis elektroniczny.

Dodatkowo art. 29 § 2 zdanie 2 k.p. przewiduje, że w razie niezawarcia umowy o pracę z zachowaniem formy pisemnej pracodawca powinien, przed dopuszczeniem pracownika do pracy, potwierdzić na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. A zatem sam ustawodawca dopuszcza taką możliwość, że strony nie zawrą umowy o pracę na piśmie. Pracodawca ma jednak wówczas dodatkowo obowiązki, które musi wykonać, czyli potwierdzić pracownikowi na piśmie warunki zatrudnienia: ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Również w tym przypadku możliwe jest posłużenie się kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Możemy więc stworzyć taki dokument w formie elektronicznej, opatrzyć go kwalifikowanym podpisem elektronicznym i przesłać pracownikowi e-mailem. Pracownik nie musi podpisywać takiego dokumentu.

Zaniechanie powyższego obowiązku, tj. niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy, naraża osobę działającą w imieniu pracodawcy na karę grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł (art. 281 pkt 2 k.p.).

Jeżeli zatem w trakcie kontroli inspektor pracy stwierdzi, że z osobami świadczącymi pracę nie zostały zawarte na piśmie umowy o pracę, a pracodawca przed dopuszczeniem ich do pracy nie potwierdził na piśmie warunków umowy o pracę, na pracodawcę może zostać nałożona kara grzywny.

Zawarcie umowy cywilnoprawnej

Zawarcie umowy zlecenia, o świadczenie usług czy umowy o dzieło może nastąpić w dowolnej formie wybranej przez strony: pisemnej, elektronicznej, ustnej czy dorozumianej. Przepisy kodeksu cywilnego nie nakładają w tym zakresie żadnych wymogów. Oznacza to, że umowa ustna też będzie ważna, choć ze względów dowodowych standardem jest zawieranie umów w formie pisemnej, elektronicznej czy dokumentowej.

Dla zdalnego zawierania umów cywilnoprawnych znaczenie będą więc miały następujące formy czynności prawnych wnikające z kodeksu cywilnego – forma elektroniczna i dokumentowa.

Elektroniczna forma czynności prawnej w rozumieniu kodeksu cywilnego wymaga dla zawarcia umowy złożenia oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenia go kwalifikowanym podpisem elektronicznym. W tym zakresie aktualne są rozważania dotyczące zawierania umów o pracę za pośrednictwem kwalifikowanego podpisu elektronicznego. Jeśli zatem dla danej umowy strony chcą zachować formę pisemną, to wystarczy zawarcie tej umowy w formie elektronicznej (podpisanie pliku kwalifikowanym e-podpisem). Będzie to konieczne przykładowo, jeśli częścią umowy, np. o świadczenie usług, będzie klauzula o przeniesieniu praw autorskich. Taka umowa wymaga zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności. W przeciwnym wypadku wszelkie ustalenia stron w zakresie przeniesienia autorskich praw majątkowych dokonane w innej formie nie mogą wywierać jakiegokolwiek skutku i należy je uznać za nieważne.

W braku tego typu potrzeb strony mogą zdecydować o mniej formalnym zawarciu umowy, np. mogą ustalić jej warunki poprzez wymianę e-maili czy wiadomości za pośrednictwem komunikatorów internetowych. Wówczas posłużą się dokumentową formą czynności prawnej.

Do zachowania dokumentowej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający

ustalenie osoby składającej oświadczenie. Dokumentem jest zaś nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią.

Do oświadczeń złożonych w formie dokumentowej można zaliczyć m.in. wiadomości przesłane za pośrednictwem poczty e-mail, skany podpisanych własnoręcznie dokumentów, dokumenty podpisane za pomocą niekwalifikowanego podpisu elektronicznego czy też dokumenty podpisane profilem zaufanym (ePUAP).

Istotnym warunkiem zachowania formy dokumentowej pozostaje możliwość ustalenia tożsamości osoby składającej oświadczenie woli poprzez np. zapoznanie się z adresem poczty elektronicznej nadawcy czy danymi konta na portalu społecznościowym lub komunikatorze.

Rozdział 9.

Zdalne rozwiązywanie umów

Forma pisemna oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę

Jeszcze do niedawna standardową praktyką było składanie wypowiedzeń na piśmie w miejscu pracy. Dawało to gwarancję, że pracownik mógł zapoznać się z treścią oświadczenia woli o rozwiązaniu jego umowy natychmiast na miejscu. Dokonując w ten sposób wypowiedzenia (rozwiązania) stosunku pracy, pracodawcy zazwyczaj prosili pracownika o pisemne potwierdzenie przyjęcia egzemplarza oświadczenia pracodawcy.

W sytuacji gdy pracownik odmówił takiego potwierdzenia, możliwe było sporządzenie notatki o doręczeniu mu pisma, pod którą podpisywali się świadkowie obecni przy tej czynności. W konsekwencji zarówno okres wypowiedzenia, jak i termin na odwołanie do sądu pracy liczyły się od dnia spotkania. Takie spotkanie umożliwiało także swobodne uzgodnienie warunków rozstania z pracownikiem, jeśli jego celem było osiągnięcie porozumienia w kwestii rozwiązania umowy.

W omawianej kwestii dużo zmieniła pandemia COVID-19. Wskutek utrudnionego kontaktu osobistego z pracownikami wielu pracodawców zmuszonych było zrezygnować z tradycyjnych spotkań zwolnieniowych i poszukiwać sposobów na dokonywanie zwolnień na odległość.

Chociaż w trakcie prac nad kolejnymi wersjami tarcz antykryzysowych pojawiały się pomysły, aby jak najbardziej uelastyczyć proces rozwiązywania umów o pracę przez pracodawcę, to wymóg złożenia wypowiedzenia lub oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia na piśmie nie został zniesiony.

Zgodnie z art. 78 § 1 k.c. (stosowanym odpowiednio do stosunków pracy na podstawie art. 300 k.p.), do zachowania formy pisemnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie zawierającym treść oświadczenia woli. Obowiązek ten dotyczy obu stron stosunku pracy, ale jedynie naruszenie go przez pracodawcę obarczone jest konsekwencjami prawnymi. Jeśli pracodawca dokonałby wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pominięciem formy pisemnej, to takie oświadczenie woli, chociaż skuteczne, uzasadniałoby

roszczenia pracownika o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy albo o zasądzenie odszkodowania. Zasada na gruncie prawa pracy jest bowiem taka, że każda jednostronna deklaracja pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, nawet dokonana z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy. Wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są zatem skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa (zob. wyrok SN z 7.10.2008 r., II PK 56/08).

Konieczność podpisania oświadczenia o rozwiązaniu umowy kwalifikowanym podpisem elektronicznym

Największą popularność w dobie epidemii COVID-19 zyskała zdalna forma rozwiązania stosunku pracy za pośrednictwem poczty elektronicznej. Przepisy umożliwiają złożenie oświadczenia woli za pomocą e-maila, pod warunkiem opatrzenia wiadomości kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Taki podpis jest równoważny z podpisem własnoręcznym, a więc podpisane nim wypowiedzenie czy rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym jest złożone w formie pisemnej.

Kwalifikowany charakter wskazanego podpisu opiera się na kwalifikowanym certyfikacie, za pomocą którego można potwierdzić jego prawdziwość (taki certyfikat zawarty jest w podpisie).

Wypowiedzenia (oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę) nie można przesłać jako skanu dokumentu z oryginalnym podpisem. Wymaganie zachowania podpisu własnoręcznego nie jest wówczas dochowane, gdyż podpis jest jedynie odtworzony za pomocą skanera. Wymogu formy pisemnej nie spełni także podpisanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy za pomocą profilu zaufanego na platformie ePUAP. Podpisem elektronicznym potwierdzonym profilem zaufanym można się bowiem posługiwać wyłącznie w kontaktach z organami administracji publicznej. Nie spełnia on kryterium kwalifikowanego podpisu elektronicznego. Jeśli oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostałyby podpisane takim podpisem, to byłoby wadliwe.

Co prawda w jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy uznał, że w pewnych przypadkach doręczenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę pocztą tradycyjną po wcześniejszym jej wypowiedzeniu przez e-mail nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie (wyrok SN z 18.01.2007 r., II PK 178/06). Nadmiernym formalizmem byłoby bowiem, zdaniem SN,

uznanie za niezgodne z art. 30 § 3 k.p. identycznego oświadczenia sporządzonego na piśmie tylko z tego powodu, że zostało ono doręczone zarówno w postaci elektronicznej, jak i tradycyjną pocztą. Jednak wskazane rozstrzygnięcie budzi zastrzeżenia, zwłaszcza gdyby taka sytuacja dotyczyła rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Korzystanie z niego nie jest zatem rekomendowane.

Złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy w sposób zdalny

Równie istotne jak ustalenie, w jakiej formie powinno zostać złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, jest ustalenie momentu jego skutecznego doręczenia drugiej stronie. Powinno być ono złożone innej osobie w taki sposób, aby miała ona możliwość zapoznania się z jego treścią (art. 61 § 1 k.c.).

Złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie zdalnym polega na wygenerowaniu pliku pdf zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy, podpisanego kwalifikowanym podpisem elektronicznym i wysłaniu go pracownikowi na skrzynkę e-mailową.

Pracownik nie musi dysponować podpisem elektronicznym, żeby móc otworzyć dokument opatrzony takim podpisem pracodawcy. Wystarczy, że skorzysta z programu do otwierania plików w formacie pdf, za pomocą którego zweryfikuje samodzielnie w sposób online autentyczność podpisu. Pracodawca może pouczyć pracownika o tych kwestiach w e-mailu zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy.

Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę powinno być wysłane na służbową skrzynkę e-mail pracownika.

Jeśli pracownik nie dysponuje skrzynką służbową, to można rozważyć wysłanie oświadczenia woli na prywatny adres e-mail, zwłaszcza jeśli z tego adresu pracownik komunikował się z pracodawcą. W przeciwnym przypadku istnieje ryzyko zarzutu, że pracownik nie mógł zapoznać się z oświadczeniem pracodawcy, gdyż adres e-mailowy, na który pracodawca wysłał swoje oświadczenie, nie jest już używany przez pracownika. Odrębną kwestią jest możliwość skorzystania z prywatnego adresu e-mail pracownika celem przesłania mu wypowiedzenia (dyscyplinarki), jeśli adres ten nie był wykorzystywany na potrzeby zawodowe. Zgodnie ze stanowiskiem UODO z 17.08.2020 r. pracodawca, który dysponuje danymi kontaktowymi

do pracownika pozyskanymi podczas rekrutacji, takimi jak np. adres prywatnej poczty elektronicznej czy numer prywatnego telefonu komórkowego, nie może ich wykorzystywać do kontaktów zawodowych z pracownikiem bez jego zgody.

W praktyce za moment doręczenia wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) za pośrednictwem wiadomości e-mail należy uznać moment wskazany przez SN. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że oświadczenie woli przesłane za pomocą poczty elektronicznej uważa się za złożone z chwilą, gdy wiadomość zostanie zapisana na serwerze adresata w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z jej treścią, tj. w momencie wejścia do systemu informatycznego prowadzonego i kontrolowanego przez odbiorcę oraz zarejestrowania na nim odpowiednich danych (zob. postanowienie SN z 10.12.2003 r., V CZ 127/03).

Ryzyko związane ze złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę w sposób zdalny

Złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę w sposób zdalny może łączyć się z trudnościami dowodowymi w zakresie dotarcia e-maila do adresata. Dopóki oświadczenie nie zostanie skutecznie złożone, dopóty stosunek pracy trwa.

Okoliczność, że pracownik nie otwiera przy pracodawcy e-maila wraz z dokumentem zawierającym wypowiedzenie, nie oznacza jednak, że wypowiedzenie nie jest skutecznie złożone, jeśli e-mail dotarł do pracownika i mógł się on z nim zapoznać.

Aby jednak zminimalizować ryzyko związane ze składaniem oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w sposób zdalny, konieczne jest odpowiednie przygotowanie całego procesu (m.in. sporządzenie odpowiedniej komunikacji do pracownika, zabezpieczenie dowodów doręczenia e-maila, upewnienie się, czy pracownik jest obecny w pracy zdalnej i nie korzysta z usprawiedliwionej nieobecności w pracy).

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika oraz w czasie jego innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Takie wypowiedzenie jest skuteczne, co oznacza, że umowa o pracę rozwiąże się, ale wadliwe. Pracownikowi przysługują roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie.

Pracodawca przed złożeniem wypowiedzenia powinien upewnić się, że pracownik jest obecny w pracy.

W praktyce zdarza się, że pracownik „rozchoruje się” w dniu, w którym otrzymał wypowiedzenie. Takie działanie nie spowoduje jednak wadliwości wypowiedzenia, jeśli pracownik tego dnia wykonywał obowiązki pracownicze. Sąd Najwyższy w uchwale z 11.03.1993 r. (I PZP 68/92) wyjaśnił, że pracownik obecny w pracy w takim rozumieniu nie korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, nawet jeżeli posiada zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego niezdolność do pracy w tym dniu. Dlatego ważne jest, aby przed złożeniem pracownikowi wypowiedzenia faktycznie rozpoczął on pracę (np. wymienił korespondencję e-mailową z klientem, wziął udział w telekonferencji ze współpracownikami itp.). Będzie to potwierdzało, że pracownik przystąpił do wykonywania pracy w danym dniu.

Zwalniając przez e-mail, warto rozważyć osobisty kontakt ze zwalnianym pracownikiem. Może to być np. rozmowa online lub telefoniczna podczas składania wypowiedzenia lub już po tym fakcie. Taka rozmowa może zmniejszyć ryzyko wstąpienia przez pracownika na drogę sądową, zwłaszcza jeśli zostaną mu wyjaśnione motywy decyzji pracodawcy, jednocześnie stanowi dobrą praktykę HR-ową. Ważne jednak, aby przed wysłaniem e-maila z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca nie informował pracownika o zamiarze zakończenia zatrudnienia, np. za pośrednictwem połączenia wideo czy telefonicznego. W takiej sytuacji pracownik może bowiem twierdzić, że do rozwiązania umowy doszło w formie ustnej, a nie pisemnej.

Zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę w sposób zdalny

Zawarcie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę jest możliwe w sposób zdalny. Wcześniej konieczna jest jednak weryfikacja treści umowy o pracę pracownika. Forma, w jakiej może zostać zawarte takie porozumienie, może bowiem z tej umowy wynikać. Strony mogą przykładowo zastrzec formę pisemną pod rygorem nieważności. Jeżeli w umowie nie zastrzeżono takiego rygoru, to dopuszczalne jest rozwiązanie stosunku pracy np. w trakcie telekonferencji z pracownikiem.

Zakończenie stosunku pracy na mocy porozumienia stron jest rozwiązaniem rekomendowanym, głównie z tego powodu, że istotnie limituje ryzyko sporu sądowego. Zakwestionowanie porozumienia

rozwiązującego wymagałoby bowiem uchylecia się przez pracownika od skutków prawnych swojego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Możliwe jest to z powołaniem się na wady oświadczeń woli (a tym samym zawartego porozumienia), w szczególności takie jak błąd (art. 84 k.c.), w tym błąd wywołany podstępnie (art. 86 k.c.), lub groźba (art. 87 k.c.). Uprawnienie to ograniczone jest rocznym terminem, który biegnie w przypadku błędu liczonego od dnia wykrycia błędu, a w przypadku groźby – od chwili, kiedy ustał stan obawy wywołany tą groźbą. Ciężar dowodu spoczywa w takich sprawach na pracowniku, a dowiedzenie, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron złożone przez pracownika było obarczone wadą, nie jest łatwe.

Jeśli celem jest zawarcie z pracownikiem porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę na odległość, proces ten powinien być odpowiednio przemyślany i zaplanowany. Warto przed tele- lub wideokonferencją z pracownikiem przygotować dokument porozumienia oraz zaprojektować treść stosownej wiadomości e-mail do pracownika.

Porozumienie rozwiązujące można zawrzeć nawet ustnie (w braku odmiennych postanowień umownych). Bezpieczniej jest jednak utrwalić ustalenia z pracownikiem. Z powodzeniem można wykorzystać formę dokumentową. Do zachowania dokumentowej formy czynności prawnej wystarczy złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. Dokumentem jest zaś nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią.

Jeśli pracownik wyrazi wolę zakończenia współpracy na podstawie porozumienia, to najbezpieczniej będzie, gdy wydrukuje on dokument porozumienia, następnie go podpisze oraz prześle skan lub zdjęcie podpisanego porozumienia na adres e-mailowy pracodawcy. Nie ma wtedy wątpliwości, na jakich warunkach dojdzie do rozwiązania umowy. Brak drukarki nie jest jednak problemem, ponieważ wolę zawarcia porozumienia pracownik może wyrazić także w formie e-mailowej. Z e-maila pracownika powinno jednak jednoznacznie wynikać, że chce zawrzeć porozumienie na warunkach wskazanych przez pracodawcę. Udokumentowanie uzgodnień jest też możliwe np. za pośrednictwem SMS-a czy komunikatorów internetowych. Wydruki takiej korespondencji powinny być zamieszczone w aktach osobowych pracownika jako potwierdzenie rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron.

Podsumowując, porozumienie stron o rozwiązaniu stosunku pracy może być zawarte w dowolnej formie, chyba że co innego postanowiono w umowie o pracę łączącej pracownika z pracodawcą. Jeśli nie, to dopuszczalne jest posłużenie się e-mailem, faksem, SMS-em czy komunikatorami internetowymi w celu zawarcia porozumienia. Ważne, żeby nie było wątpliwości co do warunków rozstania z pracownikiem.

Pracodawca powinien być przygotowany na sytuację, w której pracownik w trakcie rozmowy nie zgadza się na rozwiązanie umowy na warunkach wynikających z porozumienia, a jednocześnie prosi o czas do namysłu, np. chce się skonsultować z rodziną czy prawnikiem. Najlepiej, aby dokonał tego, pozostając na linii z pracodawcą (może przecież przejść na tryb wyciszenia, aby poradzić się innych osób). Umożliwienie pracownikowi rozważenia propozycji, np. w ciągu kilku dni od przedstawienia oferty rozstania się za obopólną zgodą, jest bowiem ryzykowne, w sytuacji gdy brak zgody pracownika na porozumienie nie oznacza złożenia mu wypowiedzenia. Nie można bowiem wykluczyć, że pracownik chcąc uniknąć rozwiązania umowy (a przynajmniej odłożyć je w czasie), skorzysta ze zwolnienia lekarskiego, co nie jest rzadką praktyką. Zgodnie z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Rodzajem „innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy” jest choroba pracownika udokumentowana zaświadczeniem lekarskim. Niespodziewane zachorowanie pracownika może natomiast spowodować, że pracownik będzie nieobecny w pracy nawet do kilku miesięcy, w trakcie których pracodawca nie będzie w stanie rozstać się z pracownikiem za wypowiedzeniem.

Konsultacja związkowa lub zasięgnięcie opinii związku zawodowego w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w sposób zdalny

Jeżeli u pracodawcy działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca ma obowiązek skonsultować z nimi zamiar zwolnienia pracownika (dotyczy wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz na czas określony) lub zasięgnąć opinii związku zawodowego (dotyczy to rozwiązania każdej umowy o pracę bez wypowiedzenia). Taka procedura składa się z zapytania związku, czy

dany pracownik jest objęty jego obroną, a następnie, jeżeli związek to potwierdzi, z zawiadomienia związku na piśmie o zamiarze wypowiedzenia lub zasięgnięcia opinii związku w przedmiocie rozwiązania umowy.

Jeśli pracodawca bądź osoba upoważniona do składania w imieniu pracodawcy oświadczeń woli dysponuje kwalifikowanym podpisem elektronicznym, to konsultacje zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ze związkiem zawodowym można przeprowadzić zdalnie. Zawiadomienie trzeba wówczas przelać na adres e-mailowy związku, którym ten związek posługuje się w kontaktach z pracodawcą. Należy pamiętać o zabezpieczeniu dowodów potwierdzenia dostarczenia dokumentu.

Dobrym rozwiązaniem jest wówczas skorzystanie z funkcji potwierdzenia dostarczenia wiadomości, a ewentualnie także potwierdzenia odebrania wiadomości przez adresata. Rekomendowane jest, aby uzgodnić wcześniej z organizacją związkową adres, na który będą wysyłane przez pracodawcę pisma konsultacyjne.

W przypadku braku kwalifikowanego podpisu konieczne jest opatrzenie zawiadomienia własnoręcznym podpisem i wysłanie go na adres związku lub przekazanie go osobiście. W pierwszym przypadku można przykładowo wysłać skan podpisanego zawiadomienia e-mailowo z informacją, że wersja papierowa znajduje się w sekretariacie związku albo nadano ją na adres związku. Termin na ustosunkowanie się związku do pisma pracodawcy zacznie biec jednak dopiero od doręczenia związkowi dokumentu zawierającego własnoręczny podpis pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej. Złożenie wypowiedzenia pracownikowi przed upływem tego terminu będzie wadliwe, chyba że związek wcześniej zgłosi pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Takie zastrzeżenia powinny być złożone na piśmie.

W przypadku rozwiązywania umowy bez wypowiedzenia art. 52 § 3 k.p. nie określa formy ani zawiadomienia organizacji związkowej o takim zamiarze, ani zwrotnej opinii tej organizacji. Oznacza to, że obie te czynności mogą być skutecznie dokonane w formie dowolnej. Nie ma zatem przeszkód prawnych, żeby zawiadomienie nastąpiło telefonicznie. Dla celów dowodowych wskazane byłoby jednak utrwalenie dokonania tej czynności, a także opinii związku. W tym celu można wykorzystać formę dokumentową, np. zasięgając opinii związku za pośrednictwem e-maila. Opinia związku może być przedstawiona w tej samej formie.

Rozwiązywanie umów cywilnoprawnych

Zachowanie odpowiedniej formy czynności prawnej ma też znaczenie w przypadku rozwiązania umowy cywilnoprawnej (np. o świadczenie usług czy zlecenia). W przypadku umów cywilnoprawnych, jeżeli umowa została zawarta w formie pisemnej, dokumentowej albo elektronicznej, jej rozwiązanie za zgodą obu stron, jak również odstąpienie od niej albo jej wypowiedzenie wymaga zachowania formy dokumentowej, chyba że ustawa lub umowa zastrzega inną formę (art. 77 § 2 k.c.). Oznacza to, że w przypadku umowy zawartej w zwykłej formie pisemnej, formie dokumentowej oraz elektronicznej obowiązuje jednolita zasada, że wszystkie czynności mające na celu zakończenie stosunku umownego wymagają zachowania co najmniej formy dokumentowej (tj. np. SMS czy e-mail).

Trzeba jednak pamiętać, że umowy cywilnoprawne bardzo często zawierają klauzule, zgodnie z którymi zakończenie umowy wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności. W takim przypadku, aby rozwiązać umowę zdalnie, konieczne jest skorzystanie z kwalifikowanego podpisu elektronicznego.

W razie niedochowania określonej w umowie formy jej rozwiązania oświadczenie woli złożone przez przedsiębiorcę nie odniesie oczekiwanego skutku prawnego.

Rozdział 10.

Umowa o pracę – podatek dochodowy od osób fizycznych

Zgodnie z art. 12 ustawy o PIT (ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych¹²) za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

W zacytowanym przepisie ustawodawca użył zwrotu „w szczególności”, co oznacza, że wyliczenie jest jedynie przykładowe i również inne świadczenia mogą zostać zakwalifikowane jako przychód ze stosunku pracy. Można założyć, że większość wypłat i świadczeń na rzecz pracownika w związku z wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych stanowić będzie przychód ze stosunku pracy. Istnieją jednak takie pojedyncze elementy wynagrodzenia, które pomimo swojego ścisłego związku ze stosunkiem pracy są zaliczane do innego źródła przychodów, np. do przychodów z zysków kapitałowych, o czym będzie mowa w dalszej części.

Przychodami są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń.

Ta definicja ustawowa wskazuje moment uzyskania przychodu przez podatnika. Podatnik uzyskuje przychód w postaci pieniędzy lub wartości pieniężnych w chwili ich otrzymania lub postawienia do dyspozycji. W przypadku świadczenia w naturze oraz innych świadczeń nieodpłatnych (benefitów) przychód powstaje z chwilą otrzymania świadczenia przez podatnika bądź spełnienia świadczenia na jego rzecz.

¹² Dz.U. z 2022 r. poz. 2647 ze zm.

Oznacza to, że w przypadku wynagrodzenia wypłacanego gotówką momentem postawienia do dyspozycji, a tym samym powstania przychodu, jest dzień, w którym pracownik otrzymał pieniądze. Przy płatności przelewem przychód powstanie w momencie uznania rachunku podatnika. Przychód z tytułu świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń powstaje natomiast dopiero wtedy, gdy podatnik skorzysta ze świadczenia postawionego do jego dyspozycji. Jak stwierdził Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu w wyroku z 5.05.2011 r. (I SA/Wr 161/11) w odniesieniu do świadczeń nieodpłatnych opodatkowaniu może podlegać tylko przychód rzeczywiście otrzymany, a nie możliwy do otrzymania, tj. wartość otrzymanego świadczenia, a nie możliwość skorzystania z niego. Ponadto możliwe musi być ustalenie wartości tego świadczenia według metod określonych w ustawie o PIT.

Wartość świadczeń w naturze

Ustalenie wartości świadczenia jest niezbędne do jego opodatkowania. W przypadku świadczeń pieniężnych sytuacja jest prosta – wypłacana kwota (w wartości brutto) stanowi podstawę do opodatkowania (po odliczeniu należnych składek na ubezpieczenia społeczne w części finansowanej przez podatnika). W przypadku świadczeń w naturze oraz innych świadczeń nieodpłatnych ustalenie ich wartości dla celów podatkowych następuje z większą trudnością.

Jednak w obu przypadkach należy najpierw rozważyć, czy dane świadczenie jest świadczeniem ze stosunku pracy. Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 3.07.2018 r. (II FSK 1854/16) stwierdził, że „(...) o tym, czy dane świadczenie jest świadczeniem ze stosunku pracy, decyduje kryterium, czy świadczenie to może otrzymać wyłącznie pracownik, czy też inna osoba niezwiązana z pracodawcą stosunkiem pracy, i czy między świadczeniem a stosunkiem pracy istnieje związek faktyczny i prawny”. Dlatego w celu określenia, czy źródłem świadczenia jest stosunek pracy, przede wszystkim należy ustalić grupę, do której jest ono adresowane, tzn. czy przysługuje tylko pracownikom, czy też innym osobom zatrudnionym u danego pracodawcy, np. kontraktorom lub zleceniobiorcom, a także czy między świadczeniem a stosunkiem pracy istnieje związek faktyczny i prawny.

Jeżeli na podstawie powyższych kryteriów świadczenie zostanie zakwalifikowane jako świadczenie ze stosunku pracy, należy ustalić, czy

stanowi ono przychód pracownika. W wyroku z 8.07.2014 r. (K 7/13) Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że za przychód pracownika z tytułu „innych nieodpłatnych świadczeń”, o których mowa w art. 12 ust. 1 i art. 11 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, mogą być uznane takie świadczenia, które:

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

W tym wyroku Trybunału Konstytucyjnego jest mowa tylko o świadczeniach dla pracowników. Oznacza to, że nie powinno się określonych w nim zasad stosować do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Niemniej jednak sądy nie są w tej kwestii konsekwentne (o czym będzie mowa w kolejnych rozdziałach).

Po ustaleniu, że dane świadczenie stanowi przychód pracownika, należy ustalić wartość pieniężną (wysokość) tego przychodu. Jeżeli nie jest to możliwe i nie da się ustalić wartości korzyści uzyskanej przez pracownika, świadczenie nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Wartość pieniężną świadczeń w naturze określa się na podstawie cen rynkowych stosowanych w obrocie rzeczami lub prawami tego samego rodzaju i gatunku, z uwzględnieniem w szczególności ich stanu i stopnia zużycia oraz czasu i miejsca ich uzyskania.

Natomiast wartość pieniężną innych nieodpłatnych świadczeń ustala się następująco:

- jeżeli przedmiotem świadczenia są usługi wchodzące w zakres działalności gospodarczej dokonującego świadczenia – według cen stosowanych wobec innych odbiorców;
- jeżeli przedmiotem świadczeń są usługi zakupione – według cen zakupu;
- jeżeli przedmiotem świadczeń jest udostępnienie lokalu lub budynku – według równowartości czynszu, jaki przysługiwałby w razie zawarcia umowy najmu tego lokalu lub budynku;
- w pozostałych przypadkach – na podstawie cen rynkowych stosowanych przy świadczeniu usług lub udostępnianiu rzeczy lub praw tego

samego rodzaju i gatunku, z uwzględnieniem w szczególności ich stanu i stopnia zużycia oraz czasu i miejsca udostępnienia.

Jeżeli świadczenia są częściowo odpłatne, przychodem podatnika jest różnica pomiędzy wartością tych świadczeń a odpłatnością ponoszoną przez podatnika.

Wartość pieniężna nieodpłatnego świadczenia z tytułu korzystania z samochodu służbowego

Zgodnie z art. 12 ust. 2a ustawy o PIT wartość pieniężną nieodpłatnego świadczenia przysługującego pracownikowi z tytułu wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych ustala się w wysokości:

- 1) 250 zł miesięczne – dla samochodów:
 - a) o mocy silnika do 60 kW,
 - b) stanowiących pojazd elektryczny w rozumieniu art. 2 pkt 12 ustawy z 11.01.2018 r. o elektromobilności i paliwach alternatywnych¹³ lub pojazd napędzany wodorem w rozumieniu art. 2 pkt 15 tej ustawy;
- 2) 400 zł miesięcznie – dla samochodów innych niż wymienione w pkt 1.

Przepisy nie regulują wprost, czy koszt zakupu paliwa zużytego w celach prywatnych zawiera się w powyższych, zryczałtowanych kwotach zryczałtu.

Przez kilka lat to zagadnienie było przedmiotem sporów z organami podatkowymi, które najczęściej stwierdzały, że wartość paliwa zakupionego ze środków pracodawcy i zużytego do celów prywatnych stanowi dodatkowy przychód pracownika. Sądy tymczasem orzekały, że w zryczałtowana wartość przychodu uwzględnia także wartość tego paliwa.

Spory zakończyła interpretacja ogólna Ministra Finansów nr DD3.8201.1.2020 z 11.09.2020 roku w sprawie zryczałtowanego przychodu pracownika związanego z wykorzystywaniem samochodu służbowego do celów prywatnych. W tej interpretacji Minister zgodził się ze stanowiskiem sądów i potwierdził, że „prawidłowa wykładnia art. 12 ust. 2a ustawy o PIT prowadzi do wniosku, że koszty paliwa finansowane przez pracodawcę, udostępniającego pracownikowi samochód służbowy do wykorzystywania do celów prywat-

¹³ Dz.U. z 2023 r. poz. 875.

nych, mieszczą się w zryczałtowanym przychodzie, o którym mowa w art. 12 ust. 2a ustawy PIT”. Minister przyznał ponadto, że wyłączenie paliwa z wydatków związanych z użytkowaniem samochodu służbowego, tj. wskazujące na jego odrębność, w konsekwencji stanowiłoby dalsze skomplikowanie w zakresie prowadzenia niezbędnych ewidencji i niweczyłoby ideę ryczałtu i założonego celu tej regulacji (uproszczenia rozliczeń).

Z przepisów podatkowych jednoznacznie wynika, że ryczałt ma zastosowanie wyłącznie do pracowników. Oznacza to, że w przypadku osób zatrudnionych na podstawie kontraktów menedżerskich, umów zlecenia czy powołanych do zarządu na podstawie uchwały zastosowanie znajdują przepisy ogólne o ustalaniu wysokości przychodu.

Wartość pieniężna świadczenia w postaci opieki medycznej

Dodatkowa, prywatna opieka medyczna opłacana przez pracodawcę jest często spotykanym benefitem pracowniczym. Z takiego benefitu najczęściej może korzystać sam pracownik, ale często również jego najbliżsi – oczywiście na preferencyjnych warunkach wynegocjowanych przez pracodawcę.

Co do zasady wartość takiego abonamentu finansowana przez pracodawcę stanowi przychód pracownika. Potwierdził to NSA stwierdzając, że poprzez stwierdzenie, że (...) wykupione przez pracodawcę pakiety świadczeń medycznych, których wartość nie jest wolna od podatku dochodowego od osób fizycznych na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 11 ustawy o PIT, stanowią dla pracowników, uprawnionych do ich wykorzystania, nieodpłatne świadczenie w rozumieniu art. 12 ust. 1 wymienionej ustawy (wyrok NSA z 3.12.2014 r., II FSK 2983/14). Przywołane przez sąd zwolnienie z opodatkowania ma zastosowanie do świadczeń rzeczowych i ekwiwalentów za te świadczenia, przysługujących na podstawie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, jeżeli zasady ich przyznawania wynikają z odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw.

To, że wartość pakietu medycznego stanowi przychód pracownika, potwierdza również wyrok K 7/13 Trybunału Konstytucyjnego. Niemniej jednak świadczenie to podlega opodatkowaniu wtedy, gdy spełnione są warunki wymienione przez trybunał. Dlatego brak możliwości ustalenia wysokości przychodu uzyskanego przez indywidualnego pracownika

z tego tytułu nie pozwala uznać go za nieodpłatne świadczenie w rozumieniu ustawy o PIT.

Zwykle jednak pracodawcy są w stanie określić wysokość odpłatności za pakiet opieki medycznej dla konkretnego pracownika. Często również umowy zawierane przez pracodawców z dostawcami usług medycznych określają, jaką część kwoty płaconej za indywidualny pakiet stanowi odpłatność za usługi wynikające z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, czyli badania wstępne, okresowe i profilaktykę w zakresie chorób zawodowych (tzw. medycynę pracy).

Ta ostatnia część, pod warunkiem właściwego zdefiniowania zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej, jest zwolniona z opodatkowania na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 11 ustawy o PIT. W związku z tym tylko różnica pomiędzy ceną za pełen pakiet a jej częścią przypadającą na medycynę pracy stanowi przychód pracownika podlegający opodatkowaniu.

Dość często zdarza się, że pracownicy ponoszą częściową odpłatność za pakiet medyczny, np. z uwagi na objęcie opieką medyczną również ich najbliższych. Jeżeli ma to miejsce, przychód pracownika powinien zostać pomniejszony o ponoszoną przez niego odpłatność.

Wartość pieniężna nieodpłatnego świadczenia z tytułu ubezpieczenia na życie

Pracodawca, który na swój koszt zapewnia pracownikom grupowe ubezpieczenie na życie, powinien doliczyć wartość tego ubezpieczenia do ich przychodów ze stosunku pracy.

Wysokość przychodu pracownika odpowiada kwocie składki na ubezpieczenie finansowanej przez pracodawcę. Niekiedy ustalenie zindywidualizowanej wysokości składki może nastroczać trudności z uwagi na to, że kwota składki określona jest zbiorczo za wszystkich pracowników za pewien okres, a liczba ubezpieczonych może ulec zmianie w tym okresie. W takich przypadkach można argumentować, na podstawie wyroku K 7/13 Trybunału Konstytucyjnego, że pracownicy nie otrzymują nieodpłatnego świadczenia w rozumieniu ustawy o PIT i, w konsekwencji, nie uzyskują przychodu z tytułu ubezpieczenia.

Jeżeli określenie wartości składki przypadającej na jednego pracownika jest możliwe, ta wartość powinna zostać uznana za przychód podlegający opodatkowaniu.

Koszty uzyskania przychodów ze stosunku pracy

Przychód ze stosunku pracy pomniejsza się o zryczałtowane koszty uzyskania przychodów. Wysokość tych kosztów wynosi odpowiednio:

- 250 zł miesięcznie, w przypadku gdy podatnik uzyskuje przychody z tytułu jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej;
- 300 zł miesięcznie, w przypadku gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania podatnika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, i pracownik nie uzyskuje dodatku za rozłąkę.

Pracownik, który spełnia warunki do korzystania z podwyższonych kosztów uzyskania przychodów (300 zł/m-c), powinien złożyć stosowne oświadczenie swojemu pracodawcy na formularzu PIT-2. Przy wykorzystaniu tego samego formularza pracownik powinien odwołać wcześniej złożone oświadczenie, jeżeli utracił prawo do korzystania z podwyższonych kosztów.

W przypadku wykonywania pracy zdalnej pracownik zachowuje prawo do kosztów uzyskania przychodów w kwocie podstawowej (250 zł/m-c). Jeżeli jednak miejsce zamieszkania pracownika i miejsce wykonywania pracy zdalnej jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy i zakład pracy pozostaje miejscem pracy pracownika, to zastosowanie powinny znaleźć koszty uzyskania przychodu w wyższej wysokości (300 zł/m-c).

50% koszty uzyskania przychodów

Mechanizm stosowania 50% kosztów uzyskania przychodów (dalej jako: 50% KUP) stosuje się do przychodów uzyskanych z tytułu korzystania przez twórców z praw autorskich i artystów wykonawców z praw pokrewnych, w rozumieniu odrębnych przepisów, lub rozporządzania przez nich tymi prawami. Maksymalna kwota 50% KUP, którą można odliczyć od przychodu w roku podatkowym, wynosi obecnie 120 000 zł.

Niemniej jednak w przypadku korzystania przez podatnika w roku podatkowym z 50% KUP oraz:

- ulgi dla podatników do 26 r.ż. (art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy o PIT) lub
- ulgi dla pracujących seniorów (art. 21 ust. 1 pkt 154 ustawy o PIT) lub
- ulgi dla rodzin 4+ (art. 21 ust. 1 pkt 152 ustawy o PIT) lub
- ulgi „na powrót” (art. 21 ust. 1 pkt 153 ustawy o PIT),

łączna kwota odliczonych 50% KUP i przychodu zwolnionego z opodatkowania na podstawie tych ulg nie może być wyższa niż 120 000 zł.

Pod pewnymi warunkami (o których mowa poniżej) 50% KUP mogą być stosowane przy wypłacie wynagrodzenia wynikającego ze stosunku pracy.

Mechanizm ten jest stosowany przede wszystkim przy wypłacie wynagrodzenia za pracę pracownikom tworzącym oprogramowanie komputerowe lub zatrudnionym w działach badawczo-rozwojowych. Dość często jest również stosowany w przypadku inżynierów budowlanych, architektów, dziennikarzy i osób zajmujących się produkcją materiałów audiowizualnych. Mechanizm ten jest aprobowany przez organy podatkowe i umożliwia podwyższenie wynagrodzenia netto pracownika – twórcy nawet o ponad 30 000 zł rocznie.

W ustawie o PIT ustawodawca wymienił rodzaje działalności twórczej, które pozwalają na zastosowanie 50% KUP do przychodu podatnika uzyskanego z tytułu jej wykonywania.

Zamknięty katalog rodzajów takiej działalności zawiera art. 22 ust. 9b ustawy o PIT, zgodnie z którym 50% KUP można zastosować do przychodów uzyskiwanych z tytułu:

- działalności twórczej w zakresie architektury, architektury wnętrz, architektury krajobrazu, inżynierii budowlanej, urbanistyki, literatury, sztuk plastycznych, wzornictwa przemysłowego, muzyki, fotografii, twórczości audialnej i audiowizualnej, programów komputerowych, gier komputerowych, teatru, kostiumografii, scenografii, reżyserii, choreografii, lutnictwa artystycznego, sztuki ludowej oraz dziennikarstwa;
- działalności artystycznej w dziedzinie sztuki aktorskiej, estradowej, tanecznej i cyrkowej oraz w dziedzinie dyrygentury, wokalistyki i instrumentalistyki;
- produkcji audialnej i audiowizualnej;
- działalności publicystycznej;
- działalności muzealniczej w dziedzinie wystawienniczej, naukowej, popularyzatorskiej, edukacyjnej oraz wydawniczej;
- działalności konserwatorskiej;
- prawa zależnego, o którym mowa w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych, do opracowania cudzego utworu w postaci tłumaczenia;

- działalności badawczo-rozwojowej, naukowej, naukowo-dydaktycznej, badawczej, badawczo-dydaktycznej oraz prowadzonej w uczelni działalności dydaktycznej.

Zaliczenie czynności wykonywanych przez pracownika do jednej z powyższych kategorii nie wystarcza do zastosowania 50% KUP.

15.09.2020 r. Minister Finansów wydał interpretację ogólną nr DD3.8201.1.2018 w sprawie zastosowania 50% kosztów uzyskania przychodów do honorarium autorskiego, czyli wynagrodzenia wypłacanego za korzystanie z praw autorskich lub rozporządzanie przez podatnika takimi prawami. W tej interpretacji ogólnej zostały przedstawione warunki, które muszą zostać spełnione, by uznać, że 50% KUP są stosowane zgodnie z obowiązującymi przepisami. Należy zauważyć, że te warunki wynikają z wieloletniej praktyki organów podatkowych i dorobku wcześniejszego orzecznictwa, a Minister Finansów jedynie je zebrał i przedstawił w formie interpretacji ogólnej kierowanej do wszystkich podatników i płatników, a także do organów podatkowych i kontroli skarbowej w celu zapewnienia jednolitego stosowania prawa podatkowego. Zgodnie z przepisem ordynacji podatkowej zastosowanie się do interpretacji ogólnej przed jej zmianą nie może szkodzić temu, kto się do niej zastosował, jak również w przypadku nieuwzględnienia jej w rozstrzygnięciu sprawy podatkowej.

Dodatkowe warunki, jakie należy łącznie spełnić, by zastosować 50% KUP do przychodu ze stosunku pracy, są następujące:

- powstanie w ramach stosunku pracy utworu będącego przedmiotem prawa autorskiego (i rezultatem jednego lub więcej rodzajów działalności wymienionych w art. 22 ust. 9b ustawy o PIT),
- dysponowanie obiektywnymi dowodami potwierdzającymi stworzenie przez pracownika utworu będącego przedmiotem prawa autorskiego, przy czym interpretacja ogólna podpowiada, że takim dowodem może być oświadczenie pracodawcy i pracownika stwierdzające, że została wykonana praca twórcza, jeżeli określa, jaki utwór powstał;
- wyraźne wyodrębnienie honorarium autorskiego, czyli wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi za korzystanie z praw autorskich lub rozporządzanie przez niego tymi prawami, od innych składników jego wynagrodzenia.

W przypadku utworów będących programami komputerowymi konieczne jest spełnienie dodatkowego warunku, by móc zastosować 50%

KUP – należy umownie wprowadzić mechanizm wtórnego nabycia praw autorskich przez pracodawcę.

Zaznaczamy, że pracodawca odpowiada za prawidłowe stosowanie 50% KUP. W szczególności w jego gestii należy stwierdzenie, czy nastąpiło nabycie majątkowych praw autorskich do konkretnych, zidentyfikowanych utworów w okresie, za który pracownik ma otrzymać wynagrodzenie ze stosunku pracy.

50% KUP oblicza się od przychodu pomniejszonego o potrącone przez płatnika w danym miesiącu składki na ubezpieczenia społeczne.

Przyznanie pracownikowi akcji w ramach programu motywacyjnego

Programy motywacyjne oparte na akcjach zyskują na popularności. W ramach takich programów pracownicy uprawnieni są do otrzymania za darmo lub nabycia na preferencyjnych warunkach akcji pracodawcy lub – w przypadku międzynarodowych firm – akcji spółki-matki pracodawcy. Tego typu programy stanowią atrakcyjną formę wynagradzania pracowników oraz pełnią funkcję retencyjną, gdyż osiągnięcie spodziewanych korzyści wymaga zwykle pozostawania w zatrudnieniu pomiędzy datą przyznania uprawnień a datą nabycia prawa do ich zrealizowania.

Jeżeli program motywacyjny spełnia określone warunki (o czym niżej), pracownicy uczestniczący w takim programie nie zapłacą podatku w momencie otrzymania akcji lub nabycia ich po preferencyjnej cenie, a dopiero w momencie sprzedaży akcji. Ponadto przychód ze sprzedaży akcji podlega opodatkowaniu właściwemu dla zysków kapitałowych, tj. stawką 19%.

Wartość akcji otrzymanych w wyniku realizacji programu motywacyjnego nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Ustawa o PIT w art. 24 ust. 11–12a, wymienia szereg warunków, jakie należy łącznie spełnić, aby zastosować preferencyjne opodatkowanie:

- plan akcyjny musi stanowić program motywacyjny w rozumieniu ustawy o PIT. Poprzez program motywacyjny rozumie się system wynagradzania utworzony na podstawie uchwały walnego zgromadzenia przez spółkę akcyjną będącą pracodawcą lub spółkę akcyjną będącą jednostką dominującą (w rozumieniu przepisów ustawy o rachunkowości) w stosunku do spółki będącej pracodawcą, w wyniku

którego osoby uprawnione do otrzymania świadczeń w ramach tego systemu wynagradzania bezpośrednio lub w wyniku realizacji praw z pochodnych instrumentów finansowych lub realizacji praw z papierów wartościowych, lub realizacji innych praw majątkowych, nabywają prawo do faktycznego objęcia lub nabycia akcji spółki będącej pracodawcą lub spółki dominującej względem pracodawcy;

- w wyniku realizacji planu motywacyjnego podatnik faktycznie obejmuje lub nabywa akcje pracodawcy lub akcje spółki dominującej względem spółki pracodawcy;
- pracodawca lub spółka dominująca względem spółki pracodawcy ma siedzibę lub zarząd na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, państwa należącego do Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub państwa, z którym Rzeczpospolita Polska zawarła umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania.

W stosunku do programów opartych na wypłatach gotówkowych lub niespełniających powyższych kryteriów do uznania ich za programy motywacyjne w rozumieniu ustawy o PIT zastosowanie znajdzie art. 10 ust 4 ustawy o PIT. Przepis ten stanowi, że przychody z realizacji praw z papierów wartościowych lub z pochodnych instrumentów finansowych, uzyskane w następstwie objęcia lub nabycia tych praw jako świadczenie w naturze lub nieodpłatne świadczenie, są zaliczane do tego źródła przychodów, w ramach którego to świadczenie w naturze lub nieodpłatne świadczenie zostało uzyskane. Oznacza to, że jeżeli uczestnictwo w takim wiążę się z pozostawaniem w stosunku pracy, to przychody osiągnięte z tego tytułu powinny być opodatkowane na takich samych zasadach jak pozostałe przychody ze stosunku pracy.

Uczestnictwo w pracowniczych planach kapitałowych (PPK)

Obowiązkowa wpłata podstawowa do PPK finansowana przez pracodawcę wynosi 1,5% wynagrodzenia brutto pracownika. Pracodawca może jednak dokonywać wpłat dodatkowych, do wysokości 2,5% wynagrodzenia brutto zatrudnionego.

Wpłaty dokonywane przez pracodawcę, zarówno te obowiązkowe, jak i dodatkowe, stanowią przychód ze stosunku pracy. Wynika to z faktu, że są one dodatkową korzyścią pracownika i wiążą się z otrzymaniem dodatkowych, nieodpłatnych świadczeń od pracodawcy.

Jednocześnie ustawa o PIT nie przewiduje zwolnienia z opodatkowania dla takiego świadczenia i dlatego pracodawca jest zobowiązany pobrać zaliczkę na podatek dochodowy od finansowanych przez siebie wpłat do PPK.

Przychód pracownika z tytułu wartości sfinansowanych przez pracodawcę wpłat do PPK powinien zostać rozpoznany w miesiącu następującym po miesiącu, w którym wpłaty te zostały przez pracodawcę obliczone.

Świadczenia z ZFŚŚ

Ustawa o PIT przewiduje wiele zwolnień z opodatkowania, które mają zastosowanie do świadczeń finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych: wolna od podatku jest wartość otrzymanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, rzeczowych świadczeń oraz otrzymanych przez niego w tym zakresie świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 1000 zł. Rzeczowymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi. Nadwyżka wartości świadczeń ponad 1000 zł stanowi dodatkowy przychód ze stosunku pracy po stronie pracownika (art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT). W 2023 r. wysokość tego zwolnienia podatkowego wynosi jeszcze 2000 zł rocznie (i wróci do poprzedniej wysokości w 2024 r.)

Wolne od podatku są także:

- wartość świadczeń otrzymanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, związana z pobytem dzieci osób uprawnionych do tych świadczeń w żłobkach, klubach dziecięcych lub przedszkolach. Ustawa nie przewiduje w tym przypadku limitu kwotowego zwolnienia (art. 21 ust. 1 pkt 67a ustawy o PIT);
- zapomoga otrzymana w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci, jeżeli finansowana jest ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Ustawa nie przewiduje limitu kwotowego zwolnienia (art. 21 ust. 1 pkt 26 lit. a ustawy o PIT);
- dopłata finansowana ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych do: wypoczynku zorganizowanego przez podmioty pro-

wadzące działalność w tym zakresie, w formie wczasów, kolonii, obozów i zimowisk, w tym również połączonego z nauką, pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych i leczniczo-opiekuńczych, oraz przejazdów związanych z tym wypoczynkiem i pobytem na leczeniu – dzieci i młodzieży do lat 18. Także w tym przypadku ustawa nie przewiduje limitu kwotowego zwolnienia (art. 21 ust. 1 pkt 78 lit. a ustawy o PIT).

Warunkiem zastosowania powyższych zwolnień jest przyznanie świadczeń zgodnie z przepisami ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, w tym w szczególności z art. 8 ust. 1 tej ustawy. Przepis ten stanowi, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z zfsś uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.

Diety i inne należności z tytułu podróży służbowych pracowników

Na wstępie należy zaznaczyć, że w rozumieniu ustawy o PIT podróż służbowa oznacza podróż służbową pracownika zdefiniowaną w art. 77⁵ § 1 k.p. Ustawa o PIT odróżnia podróż służbową w tym rozumieniu od podróży osoby niebędącej pracownikiem (o czym więcej piszemy w innej części niniejszego opracowania).

Artykuł 21 ust. 1 pkt 16 ustawy o PIT stanowi, że wolne od podatku są diety i inne należności za czas podróży służbowej pracownika do wysokości określonej w odrębnych ustawach lub w przepisach wydanych przez ministra właściwego do spraw pracy w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Te przepisy to rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29.01.2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

Powyższe oznacza, że jeżeli pracownik odbywa podróż służbową i z tego tytułu pracodawca wypłaca mu diety i inne należności (np. zwrot wydatków na przejazd), to świadczenia te są wolne od podatku dochodowego, pod warunkiem że ich wysokość nie przekracza limitów określonych w ww. rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

Najpoważniejsze problemy przysparzają pracodawcom diety lub pokrycie kosztów wyżywienia pracowników podczas podróży służbowej. W przypadku diet, czyli zryczałtowanych wypłat na pokrycie kosztów wyżywienia podczas podróży służbowej (i innych drobnych wydatków w przypadku podróży zagranicznych), nadwyżka ponad kwoty określone w rozporządzeniu stanowi przychód pracownika. Należy pamiętać o tym, że jeżeli pracownikowi zapewniono częściowe wyżywienie w trakcie podróży służbowej (np. w cenie noclegu lub w opłacie za uczestnictwo w wydarzeniu), to przysługująca pracownikowi dieta powinna ulec zmniejszeniu o odpowiedni ułamek właściwy dla zapewnionych posiłków. Tym samym stosownemu zmniejszeniu ulegnie kwota diety wolnej od podatku.

Ponadto, jeżeli pracownikowi zapewniono posiłki o wartości przewyższającej przysługującą mu wysokość diety krajowej lub 75% diety zagranicznej, to pracodawca powinien uznać taką nadwyżkę za przychód pracownika podlegający opodatkowaniu. Wynika to z wyroku NSA z 19.07.2017 r., II FSK 1678/15. W praktyce realizacja tej zasady może napotkać poważne trudności z uwagi na brak wiedzy o wartości posiłków spożytych przez pracownika.

Dodatkowych komplikacji przysparza konieczność określenia diety proporcjonalnie do długości podróży w danej dobie. Jak wynika z wyroku WSA w Warszawie z 18.06.2019 r., III SA/Wa 2494/18, w takim przypadku w pierwszym kroku kwota diety jest pomniejszana w związku z zapewnieniem bezpłatnego posiłku i dopiero tak określoną kwotę należy pomniejszyć z racji czasu trwania podróży stosownie do § 7 ust. 2 pkt 1 lit. b rozporządzenia.

Przychody zwolnione z opodatkowania w przypadku pracowników do 26. roku życia

Zwolnieniem, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy o PIT, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85 528 zł, objęte są przychody z umowy o pracę, w tym również wynagrodzenia za czas choroby lub urlopu wypoczynkowego oraz z zasiłku macierzyńskiego, o którym mowa w ustawie z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

Zwolnieniu podlegają przychody otrzymane przez podatnika do ukończenia 26. roku życia. Wypłata wynagrodzenia po dniu 26. urodzin

pracownika powoduje, że podlega ono opodatkowaniu na zasadach ogólnych.

Zwolnienie nie ma zastosowania do przychodów zwolnionych od podatku dochodowego oraz przychodów, od których na podstawie przepisów ordynacji podatkowej zaniechano poboru podatku.

Pracodawca stosuje zwolnienie dla osób do 26. r.ż. z mocy prawa. Pracownik może natomiast złożyć wniosek o niestosowanie tego zwolnienia (na formularzu PIT-2).

Jednocześnie, w granicach ww. limitów określonych w ustawie o PIT, świadczenia z zfsś są zwolnione z opodatkowania w przypadku wszystkich pracowników, w tym tych, którzy nie ukończyli 26. roku życia. Świadczenia te są zatem objęte dwoma zwolnieniami tej samej rangi wynikającymi z art. 21 ustawy o PIT. Należy przyjąć, że zwolnienie świadczenia z opodatkowania na podstawie zwolnienia przewidzianego dla świadczenia z zfsś nie zmniejsza pozostałego do wykorzystania zwolnienia dla pracowników do 26. roku życia. Dopiero wtedy, gdy wyczerpany został limit zwolnienia przewidzianego dla świadczenia z zfsś, to świadczenie zostanie objęte zwolnieniem dla pracowników do 26. roku życia w granicach niewykorzystanego dotąd limitu tego ostatniego zwolnienia.

Po wykorzystaniu pełnego limitu zwolnienia dla pracowników do 26. roku życia dochody takich pracowników podlegają opodatkowaniu zgodnie ze skalą podatkową. Oznacza to, że w stosunku do nadwyżki ponad 85 528 zł przysługuje im jeszcze cała kwota zmniejszająca podatek (tzn. 3600 zł w roku 2023).

Należy jednak zauważyć, że pracownik do 26. roku życia nie ma możliwości wykorzystania pełnej kwoty zmniejszającej podatek w trakcie roku podatkowego, gdyż odliczeniu od zaliczek na podatek podlega nie więcej niż 1/12 tej kwoty miesięcznie, a zwolnienie powoduje, że przez kilka miesięcy zaliczka w ogóle nie była należna. Z tego powodu, pod warunkiem uzyskania odpowiedniego dochodu ponad kwotę objętą zwolnieniem, pracownik będzie mógł odliczyć niewykorzystaną w trakcie roku kwotę zmniejszającą podatek dopiero w rozliczeniu rocznym.

Podobnie sprawa ma się w przypadku pracowniczych kosztów uzyskania przychodów, których nie odlicza się od przychodów objętych zwolnieniem, ale które pracownik ma prawo odliczyć za wszystkie miesiące, w których uzyskiwał przychody ze stosunku pracy. Należy jednak pamiętać, że na podstawie art. 22 ust. 3b ustawy o PIT, w przypadku

zastosowania ulgi dla pracowników do 26. roku życia, koszty uzyskania przychodów z tytułu stosunku pracy stosuje się w wysokości nieprzekraczającej tej części przychodów z danego źródła, która podlega opodatkowaniu.

W konsekwencji, jeżeli przychody ze stosunku pracy są w całości objęte zwolnieniem, koszty uzyskania przychodów z tego źródła wynoszą zero złotych. Do kwoty przewyższającej limit zwolniony z opodatkowania będą miały zastosowanie koszty uzyskania przychodów określone dla przychodów z zastrzeżeniem, że kwota kosztów nie może przekroczyć kwoty przychodu (co uniemożliwia wykazanie straty z tego źródła przychodów).

Szczególne obowiązki pracodawcy wynikające z ustawy o PIT w przypadku pracowników transgranicznych

Do obowiązków płatnika podatku należy prawidłowe obliczenie, pobranie i wpłacenie do urzędu skarbowego zaliczek PIT. Dotyczy to także pracowników wykonujących pracę za granicą, ale w ich przypadku znajdują zastosowanie dodatkowe zasady.

Na podstawie art. 32 ust. 9 ustawy o PIT pracodawca nie pobiera zaliczek, jeżeli dochody uzyskane są przez pracownika za pracę wykonaną poza terytorium Polski oraz dochody te podlegają lub będą podlegać zagranicznemu opodatkowaniu. Przepis ten ma na celu zapobiec powstaniu nadpłaty podatku wynikającej z podwójnego opodatkowania tych samych dochodów (w Polsce i za granicą). Tylko wtedy, gdy pracownik, którego dochody podlegają lub będą podlegać zagranicznemu opodatkowaniu, złoży pracodawcy wniosek o pobór zaliczek, pracodawca powinien je pobierać.

Ustawodawca określił tym samym dodatkowy obowiązek spoczywający na płatniku – obowiązek monitorowania sytuacji podatkowej delegowanych pracowników i odpowiednio reagowania na tę sytuację, podczas gdy wiedza pracodawcy na temat obowiązku podatkowego w innym państwie jest zwykle ograniczona. Jeżeli jednak z analizy postanowień odpowiedniej umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania lub z informacji uzyskanych od doradcy podatkowego wynika, że rzeczywiście dochody z tytułu pracy podlegają lub będą podlegały opodatkowaniu w innym państwie, to pracodawca jest zobowiązany do zaniechania poboru zaliczek.

Nie jest przy tym istotne, czy zagraniczny podatek zostanie faktycznie zapłacony zgodnie z lokalnymi przepisami – zaniechanie podatku należy zastosować, jeżeli całokształt okoliczności wskazuje na powstanie obowiązku podatkowego w drugim kraju.

Jeżeli pracownik wykonuje pracę zarówno w Polsce, jak i za granicą, pracodawca powinien dokonać podziału jego wynagrodzenia na część wypłacaną za pracę w Polsce i część za pracę poza granicami Polski. Przepisy nie wskazują kryteriów, według których taki podział powinien zostać dokonany. W praktyce podział przeprowadza się zwykle proporcjonalnie do dni przepracowanych lub spędzonych w poszczególnych państwach lub na podstawie kwot rozliczeń między pracodawcą a podmiotem zagranicznym z tytułu pracy wykonywanej na terytorium innego państwa.

Podziałowi podlega wynagrodzenie zasadnicze, premie, dodatkowe świadczenia (chyba że związane są ściśle z terytorium danego państwa, np. dodatkowa opieka lekarska), wynagrodzenie za czas choroby. Natomiast świadczenia otrzymane w związku z wykonywaniem pracy w innym państwie (np. zakwaterowanie) powinny zostać uznane w całości za wynagrodzenie za pracę za granicą. Alokacji nie powinny podlegać również kwoty otrzymywane w okresie oddelegowania, jeżeli wypłacane są z tytułu pracy wykonywanej wcześniej w całości w Polsce.

Obowiązkiem pracodawcy jest również prawidłowe wystawienie informacji rocznej PIT-11 z uwzględnieniem sytuacji pracownika wykonującego pracę za granicą. Płatnik powinien:

- określić rezydencję podatkową pracownika na podstawie swojej wiedzy i starannego działania,
- określić właściwy dla pracownika urząd skarbowy,
- ustalić kwotę opodatkowaną w Polsce, zwolnioną i wyłączoną z opodatkowania,
- wykazać kwoty opodatkowane i wyłączone z opodatkowania w odpowiednich kolumnach formularza PIT-11,
- wykazać, o ile były płacone, składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzone od wynagrodzenia pracownika w krajach UE, EOG i Szwajcarii, ale tylko te, które zostały obliczone od wynagrodzenia, które nie było zwolnione z opodatkowania w Polsce na podstawie ustawy o PIT.

W przypadku pracowników mających w Polsce miejsce zamieszkania (polskich rezydentów podatkowych) dochód za pracę za granicą ustalony zgodnie z powyższymi zasadami alokacji należy wykazać w PIT-11,

natomiast w przypadku nierezydentów taki dochód nie powinien być uwzględniany w tej informacji.

Pracodawca powinien również pamiętać o szczególnych zwolnieniach podatkowych, które mogą mieć zastosowanie w przypadku pracowników delegowanych:

- zwolnieniu z opodatkowania świadczeń ponoszonych przez pracodawcę w związku z zakwaterowaniem pracowników do wysokości nieprzekraczającej 500 zł miesięcznie, chyba że pracownik korzysta z podwyższonych kosztów uzyskania przychodu (art. 21 ust. 1 pkt 19 ustawy o PIT);
- zwolnieniu z opodatkowania zwrotu kosztów przeniesienia służbowego i zasiłków na zagospodarowanie i osiedlenie do wysokości 200% wynagrodzenia należnego za miesiąc przeniesienia (art. 21 ust. 1 pkt 14 ustawy o PIT);
- zwolnieniu z opodatkowania części dochodów polskich rezydentów podatkowych, przebywających czasowo za granicą i uzyskujących dochody ze stosunku pracy w kwocie odpowiadającej 30% diet wynikających z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej za każdy dzień pobytu za granicą, w którym pracownik pozostawał w stosunku pracy (art. 21 ust. 1 pkt 20 ustawy o PIT).

Zasady obliczania zaliczek na podatek dochodowy przez płatnika

Pracownik ma możliwość złożenia szeregu oświadczeń i wniosków, które wpływają na obliczanie zaliczek na podatek przez pracodawcę. Od 2022 r. wszystkie te oświadczenia pracownik może złożyć (a następnie odwołać), stosując znowelizowany formularz PIT-2.

Przy jego zastosowaniu płatnik może złożyć:

- wniosek o stosowanie pomniejszenia zaliczki o kwotę stanowiącą 1/12, 1/24 albo 1/36 kwoty zmniejszającej podatek,
- oświadczenie o zamiarze preferencyjnego opodatkowania dochodów z małżonkiem albo jako osoba samotnie wychowująca dziecko,
- oświadczenie o spełnieniu warunków pozwalających na zastosowanie ulgi na powrót, ulgi dla rodzin 4+ oraz ulgi dla pracujących seniorów,
- wniosek o niestosowanie zwolnienia dla osób do 26. r.ż.,
- wniosek o stosowanie wyższej stawki kosztów pracowniczych,
- wniosek o niestosowanie 50% KUP,

- wniosek o stosowanie wyższej stawki podatku,
- wniosek o niepobieranie zaliczek z uwagi na uzyskanie w roku podatkowym dochodu nieprzekraczającego 30 000 zł.

Jeżeli pracownik złoży pracodawcy oświadczenie lub wniosek mające wpływ na obliczanie zaliczki, pracodawca uwzględni to oświadczenie lub ten wniosek najpóźniej od miesiąca następującego po miesiącu, w którym je otrzymał. Jednocześnie takie oświadczenie lub wniosek dotyczą również kolejnych lat podatkowych, chyba że odrębny przepis stanowi inaczej.

Co ważne, po ustaniu stosunku pracy pracodawca przy obliczaniu zaliczki pomija oświadczenia i wnioski złożone uprzednio przez pracownika, z wyjątkiem wniosków o niestosowanie zwolnienia dla osób do 26. r.ż., stosowanie wyższej stawki kosztów pracowniczych oraz niestosowanie 50% KUP.

Dopuszczalne jest przyjmowanie ww. oświadczeń i wniosków w inny sposób niż na formularzu PIT-2, jeżeli taki sposób jest przyjęty u danego pracodawcy (i podany do wiadomości pracowników).

Zakres odpowiedzialności płatnika za niepobranie lub pobranie i niewpłacenie zaliczki na PIT

Przepisy wprost wskazują, że płatnik, który nie wykonał ciążących na nim obowiązków, odpowiada całym swoim majątkiem za podatek niepobrany lub podatek pobrany a niewpłacony (art. 30 § 1 i § 3 ustawy z 29.08.1997 r. – Ordynacja podatkowa¹⁴). Co więcej, ordynacja podatkowa stanowi, że podatnik nie ponosi odpowiedzialności z tytułu zaniżenia lub nieujawnienia przez płatnika podstawy opodatkowania czynności – do wysokości zaliczki, do której pobrania zobowiązany jest płatnik.

Do zaniżenia lub nieujawnienia podstawy opodatkowania może dojść wtedy, gdy pracodawca ma trudności z ustaleniem wysokości przychodu pracownika, np. z tytułu otrzymanego świadczenia w naturze lub nieprawidłowego ustalenia wysokości kosztów uzyskania przychodów.

Jeżeli taka sytuacja ma miejsce, jej skutkiem jest zaniżenie kwoty podatku i powstanie zaległości podatkowej. Zgodnie bowiem z art. 51 § 1 ordynacji podatkowej zaległością podatkową jest podatek niezapłacony w terminie płatności, przy czym za zaległość podatkową uważa się tak-

¹⁴ Dz.U. z 2023 r. poz. 2383 ze zm.

że niezapłaconą w terminie płatności (w całości lub części) zaliczkę na podatek.

Płatnik, który nie wywiązuje się ze swoich podatkowych obowiązków, podlega odpowiedzialności karnej skarbowej. Takiej odpowiedzialności mogą podlegać tylko osoby fizyczne. Zatem w przypadku pracodawcy, który jest osobą prawną lub jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, odpowiedzialność karną skarbową poniosą te osoby, które są u pracodawcy odpowiedzialne za naliczanie, pobieranie oraz wpłacanie podatków.

Rozdział 11.

Umowa o pracę a składki ZUS i NFZ

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągany przez pracowników z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy (art. 18 ust. 1 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych¹⁵). Dlatego w większości przypadków świadczenie podlegające opodatkowaniu stanowi podstawę wymiaru składek.

Do podstawy wymiaru składek nie wlicza się m.in. wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, zasiłków z ubezpieczeń społecznych oraz innych określonych przepisami elementów przychodu (o przykładowych wyłączeniach z podstawy wymiaru składek w dalszej części opracowania).

Kwota, od której pracodawca oblicza składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, jest zgodnie z przepisami obowiązującymi w chwili oddawania tekstu do druku limitowana. Kwota rocznego ograniczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w 2023 r. wynosiła 208 050 zł. Wartość ta jest waloryzowana co rok i odpowiada 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej. W czasie przygotowywania niniejszego opracowania wysokość tego ograniczenia na 2024 r. nie jest jeszcze znana.

W sytuacji, w której pracownik ma jednocześnie więcej niż jednego pracodawcę, a tym samym kilku płatników, ma obowiązek uiszczać składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, w interesie pracownika leży odpowiednie powiadomienie płatników o przekroczeniu limitu, co umożliwi uniknięcie nadpłaty składek.

Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne

Do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru

¹⁵ Dz.U. z 2023 r. poz. 1230 ze zm.

składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Wobec tego przychody będące podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowią zwykle podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne. Ta zasada doznaje jednak pewnych wyjątków, m.in. w przypadku zbiegu tytułów do ubezpieczenia.

Składkę na ubezpieczenie zdrowotne pracodawcy obliczają od przychodu pracowników, z tym że płatnik wcześniej odejmuje od wynagrodzenia brutto kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe, które zostały sfinansowane przez pracownika. W przeciwieństwie do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, składki na ubezpieczenie zdrowotne oblicza się także od wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, a kwota, od której pracodawca opłaca składkę na ubezpieczenie zdrowotne, nie podlega ograniczeniu.

Oskładkowanie świadczeń pracowniczych

W większości przypadków uznanie świadczenia za przychód ze stonku pracy pociąga za sobą konieczność uznania go za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. ZUS uważa natomiast, że nawet nieodpłatne świadczenia otrzymane przez pracowników, które nie stanowią przychodu na podstawie ustawy o PIT (np. zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 8.07.2014 r., K 7/13), powinny stanowić podstawę wymiaru składek ubezpieczeniowych. Co więcej, ze stanowiskiem tym zgadza się także Sąd Najwyższy (uchwała Sądu Najwyższego z 10.12.2015 r., III UZP 14/15).

Reguła ta nie dotyczy jednak świadczeń, które wymienione zostały w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe¹⁶ (dalej jako rozporządzenie składkowe).

Zgodnie z § 2 pkt 1 ust. 26 rozporządzenia składkowego podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne nie stanowią korzyści materialnej wynikającej z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów o wynagradzaniu, a polegają na uprawnieniu do zakupu po cenach niższych niż detaliczne niektórych artykułów,

¹⁶ Dz.U. z 2023 r. poz. 1665.

przedmiotów lub usług oraz korzystaniu z bezpłatnych lub częściowo odpłatnych przejazdów środkami lokomocji.

ZUS w wielu interpretacjach potwierdził prawidłowość stanowiska, zgodnie z którym nawet symboliczna odpłatność ze strony pracownika (np. za pakiet usług medycznych) powoduje, że wartości odpłatnego świadczenia nie trzeba ujmować w podstawie wymiaru składek ubezpieczeniowych.

Należy jednak wspomnieć o pojedynczych interpretacjach, w których ZUS nie zajął tak liberalnego stanowiska. Przykładem jest pismo z 26.09.2019 r. o sygn. WPI/200000/43/803/2019, w którym ZUS stwierdził, że o zastosowaniu konkretnego zwolnienia na podstawie rozporządzenia składkowego rozstrzyga rodzaj świadczenia. Ponieważ dla niektórych świadczeń, np. w zakresie posiłków, zostały przewidziane już zwolnienia (§ 2 pkt 6 i pkt 11 rozporządzenia składkowego), zastosowanie przepisu § 2 pkt 26 do innego świadczenia, którego przedmiotem jest także wyżywienie pracowników, jest niedopuszczalne mimo spełnienia warunków określonych w tym ostatnim przepisie. W przeciwnym bowiem wypadku, w ocenie ZUS, panowałaby dowolność w zakresie stosowania zwolnień, których nie należy interpretować rozszerzająco.

Wydaje się natomiast, że gdyby rzeczywiście intencją prawodawcy było ograniczenie zakresu stosowania tego zwolnienia, przepisy rozporządzenia składkowego wskazałyby na to wprost, np. poprzez umieszczenie w § 2 pkt 26 zastrzeżenia „z wyłączeniem przychodów, o których mowa w pkt 1–25 i 27–32”. Niemniej jednak odnotowujemy tę interpretację, gdyż może ona wskazywać na to, że stanowisko ZUS w zakresie stosowania omawianego wyłączenia nie zawsze jest korzystne dla płatników i ubezpieczonych.

Obowiązki płatnika składek ZUS

Pracodawca jest płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne od wynagrodzeń wypłacanych swoim pracownikom (art. 4 pkt 2 lit. a ustawy o SUS).

Obowiązkiem pracodawcy jest zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń na formularzu ZUS ZUA w ciągu 7 dni od dnia powstania obowiązku ubezpieczeniowego. Dodatkowo płatnik obowiązany jest przekazywać do ZUS za każdy miesiąc dokument ZUS RCA (imienny raport miesięczny o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach) lub dokument

ZUS RSA (imienny raport miesięczny o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłaceniu składek).

Pracodawca musi również pamiętać o zgłoszeniu danych o członkach rodziny dla celów ubezpieczenia zdrowotnego, którego dokonuje się na formularzu ZUS ZCNA w ciągu 7 dni od dnia, w którym pracodawca został poinformowany przez pracownika o takiej konieczności.

Aspekty ubezpieczeniowe w przypadku pracowników transgranicznych

Oprócz aspektów związanych z podatkiem dochodowym od osób fizycznych, w przypadku pracowników transgranicznych równie istotne jest określenie właściwego ustawodawstwa ubezpieczeniowego.

Do obowiązków zarówno płatnika, jak i pracownika należy ustalenie, w którym państwie powstaje obowiązek w zakresie ubezpieczeń społecznych. Ma to kluczowe znaczenie w kontekście właściwego wpłacania i obliczania składek ubezpieczeniowych oraz otrzymywania przez pracownika świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych.

Skutki pracy zdalnej w obszarze ubezpieczeń społecznych są uzależnione od tego, w którym państwie jest ona wykonywana. Dla tych potrzeb państwa można podzielić na cztery kategorie:

- a) państwa stosujące unijne przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, czyli państwa członkowskie UE i EOG, Szwajcaria (zwane dalej „państwami członkowskimi”),
- b) Wielka Brytania,
- c) państwa, które zawarły z Polską bilateralne umowy w zakresie ubezpieczeń społecznych,
- d) pozostałe (zwane dalej „państwami trzecimi”).

Wykonywanie pracy w państwach członkowskich

Generalne zasady wynikające z przepisów w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w UE (rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, zwane dalej „rozporządzeniem 883/2004”) stanowią, że pracownik podlega przepisom o ubezpieczeniach społecznych tylko jednego państwa i jest to państwo, w którym wykonuje on pracę. Należy założyć, że nawet krótkie wykonywanie przez pracownika

pracy zdalnej w innym państwie członkowskim może rodzić tamtejsze konsekwencje ubezpieczeniowe.

Do wyjątków od powyższej zasady zalicza się pracowników tymczasowo delegowanych do innego państwa członkowskiego, pracowników wykonujących pracę w dwóch lub w kilku państwach członkowskich oraz niektóre kategorie pracowników, m.in. urzędników służby cywilnej. W tych wyjątkowych przypadkach pracownicy mogą uzyskać zaświadczenie A1 potwierdzające podleganie przepisom o zabezpieczeniu społecznym państwa członkowskiego innego niż państwo, w którym wykonuje pracę (zwykle w kraju zwykłego zatrudnienia lub zamieszkania pracownika) przez okres nie dłuższy niż 24 miesiące.

Do niedawna organy ubezpieczeniowe prezentowały podejście, zgodnie z którym żaden z ww. wyjątków (w tym ten dotyczący oddelegowania) nie ma zastosowania w przypadku pracy zdalnej z zagranicy. W konsekwencji jedyną możliwością na pozostanie pracownika wykonującego pracę zdalną w innym państwie członkowskim w dotychczasowym systemie ubezpieczeniowym było złożenie wniosku o zawarcie porozumienia wyjątkowego na podstawie art. 16 rozporządzenia 883/2004. Regulacje te zakładają możliwość zawarcia porozumienia przez właściwe władze ubezpieczeniowe dwóch państw członkowskich w przedmiocie właściwej jurysdykcji ubezpieczeniowej dla jednej osoby lub grupy osób. Po zawarciu takiego porozumienia, co trwało niekiedy nawet i pół roku, pracownik mógł otrzymać zaświadczenie A1.

Z uwagi na upowszechnienie pracy zdalnej z zagranicy, 21 czerwca 2023 r. Komisja Administracyjna ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego opublikowała wytyczne (znak AC137/23) dotyczące ustalenia, który system ubezpieczeń społecznych będzie właściwy w związku z pracą zdalną (dalej jako: „Nota”). Nota ma zastosowanie od 1 lipca 2023 r.

Wynika z niej, iż pracę zdalną wykonywaną w imieniu pracodawcy w innym państwie członkowskim można uznać za objętą art. 12 rozporządzenia 883/2004 (jest to przepis dotyczący oddelegowania). Takie podejście może być zastosowane w przypadkach, w których praca zdalna w innym państwie członkowskim nie tylko opierałaby się na porozumieniu pracodawcy i pracownika, ale także byłaby ograniczona w czasie i nie byłaby częścią zwyczajowego schematu pracy. Niestety w Nocie nie zostało szczegółowo wyjaśnione, jak należy rozumieć te dwa ostatnie pojęcia. Wydaje się jednak, że powinny być one interpretowane w ten sposób, że takie wykonywanie pracy zdalnej nie jest bezterminowe, a ogranicza się do jakiegoś ściśle określonego przedziału czasowego (np. miesiąc) i nie

jest normalnym trybem pracy danej osoby (tzn. nie jest tak, że dana osoba ze względu na charakter jej pracy czy zakres powierzonych obowiązków zwyczajowo wykonuje je z terytorium innego państwa członkowskiego, np. tydzień w każdym miesiącu).

Jednocześnie w Nocie wskazano, że oddelegowanie w formie telepracy w innym państwie członkowskim może dotyczyć wyłącznie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy oraz musi spełniać wszystkie klasyczne warunki delegowania, co oznacza, że:

- pomiędzy pracodawcą a zatrudnionym pracownikiem ma istnieć bezpośredni związek,
- pracodawca normalnie prowadzi swą działalność na terytorium państwa członkowskiego, którego ustawodawstwu nadal ma podlegać pracownik delegowany,
- pracownik delegowany nie zostaje oddany do dyspozycji innego podmiotu,
- oddelegowanie ma określone ramy czasowe.

Wykonywanie pracy w Wielkiej Brytanii

Zgodnie z umową o handlu i współpracy pomiędzy Unią Europejską i Europejską Wspólnotą Energii Atomowej a Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, regulującą relacje między Unią Europejską i Wielką Brytanią („umowa”), pracownik podlega przepisom o ubezpieczeniach społecznych tylko jednego państwa i jest to, co do zasady państwo, w którym wykonuje on pracę.

Jeśli jednak pracownik będzie tymczasowo wysłany przez swojego pracodawcę do pracy na terytorium Wielkiej Brytanii, po spełnieniu określonych warunków, składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne mogą być płacone tylko w Polsce.

Powyzszy wyjątek nie będzie miał jednak zastosowania w przypadku pracowników spółki pracujących zdalnie z Wielkiej Brytanii – w przypadku bowiem pracy zdalnej pracodawca nie wysyła/deleguje pracownika do pracy na terytorium Wielkiej Brytanii, w rozumieniu umowy, lecz jedynie wyraża zgodę na pracę w tym trybie w miejscu wskazanym przez pracownika.

Umowa nie przewiduje możliwości zawarcia porozumienia wyjątkowego. Oznacza to, że pracownicy wykonujący zdalnie pracę z Wielkiej Brytanii, którzy nie zostali tam oddelegowani przez pracodawcę, podlegają brytyjskim przepisom o ubezpieczeniach społecznych.

Wykonywanie pracy w krajach, z którymi Polska podpisała umowę o zabezpieczeniu społecznym

Zasady wynikające z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, o których pisaliśmy wyżej, nie mają zastosowania do państw, które nie należą do Unii Europejskiej, EOG i Szwajcarii.

Polska podpisała umowy o zabezpieczeniu społecznym z następującymi państwami: Jugosławia (obecnie dotyczy Serbii, Bośni i Hercegowiny i Czarnogóry), Macedonia, Kanada, Quebec, Stany Zjednoczone Ameryki, Korea Południowa, Australia, Ukraina, Izrael, Mołdawia, Turcja i Mongolia.

Umowy te zawierają postanowienia, które przypominają przepisy koordynacyjne stosowane przez państwa członkowskie. W większości umów obowiązuje zasada podlegania systemowi ubezpieczeń społecznym w państwie, w którym wykonywana jest praca, ale możliwe jest pozostanie w polskim systemie ubezpieczeń, jeśli spełnione są warunki określone w umowie. Warunki te są zbliżone do wyjątków opisanych w przepisach rozporządzenia 883/2004.

Umowy bilateralne o zabezpieczeniu społecznym zawierają więc zwykle regulacje dotyczące możliwości uzyskania odpowiedniego zaświadczenia w sytuacji delegowania pracownika na terytorium drugiego państwa będącego stroną umowy, pod warunkiem że przewidywany okres wykonywania w nim pracy nie przekroczy określonej liczby miesięcy.

Jednak w przypadku pracy zdalnej nie ma zwykle miejsca delegowanie w rozumieniu umów bilateralnych. Stąd znowu prawidłową drogą do uzyskania stosownego zaświadczenia jest porozumienie właściwych organów obu zainteresowanych państw. Pracownik lub spółka, chcąc doprowadzić do jego zawarcia, musi wystąpić ze stosownym wnioskiem na podstawie przepisów odpowiedniej umowy bilateralnej. Należy jednak zauważyć, że nie wszystkie umowy przewidują możliwość zawarcia takiego porozumienia, co powoduje, że pracownik może podlegać obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym również w państwie, z którego terytorium świadczy pracę zdalną.

Wykonywanie pracy zdalnej w państwie trzecim

Brak przepisów koordynujących w przypadku wykonywania pracy na terytorium państwa trzeciego powoduje, że jednocześnie zastosowanie

mają przepisy ubezpieczeniowe obu państw, tzn. Polski oraz państwa trzeciego, w którym wykonywana jest praca. Może to powodować powstanie obowiązku ubezpieczeniowego w państwie trzecim pomimo podlegania nadal obowiązkowym ubezpieczeniom w Polsce.

Dlatego należy każdorazowo zweryfikować, jakie obowiązki w zakresie ubezpieczeń społecznych ciążyą na pracodawcy oraz samym pracowniku z tytułu pracy zdalnej wykonywanej w państwie trzecim zgodnie z tamtejszymi regulacjami.

Szczególne zasady ustalania podstawy wymiaru składek u pracowników wykonujących pracę za granicą

W przypadku pracowników podlegających w okresie pracy w innym państwie polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych zastosowanie znajdzie rozporządzenie składkowe. Zgodnie z nim podstawy wymiaru składek nie stanowi m.in.:

- część wynagrodzenia pracowników zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców w kwocie równej 100% diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju; kwota obliczana jest za każdy dzień pobytu za granicą, a podstawa wymiaru składek po wskazanym odliczeniu nie może być niższa niż miesięczne przeciętne wynagrodzenie (§ 2 pkt 1 ust. 16 rozporządzenia składkowego);
- kwota otrzymywana przez pracownika z tytułu zwrotu kosztów przeniesienia służbowego oraz zasiłki na zagospodarowanie i osiedlenie w związku z przeniesieniem służbowym – do wysokości nieprzekraczającej kwoty, która z tego tytułu została zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych (§ 2 pkt 1 ust. 14 rozporządzenia składkowego);
- dodatek za rozłąkę wypłacany pracownikom czasowo przeniesionym oraz strawnie – do wysokości diet z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (§ 2 pkt 1 ust. 18 rozporządzenia składkowego).

Dwa ostatnie ww. zwolnienia mają zastosowanie także w przypadku pracowników pracujących na terytorium Polski.

Ustanie stosunku pracy w kontekście ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego

Ustanie stosunku pracy skutkuje wygaśnięciem tytułu do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Pracownik,

w stosunku do którego wygasł tytuł do ubezpieczeń społecznych lub ubezpieczenia zdrowotnego, podlega wyrejestrowaniu z tych ubezpieczeń.

Wyrejestrowania dokonuje płatnik składek na druku ZUS ZWUA. Pracodawca musi wywiązać się z tego obowiązku w terminie 7 dni od dnia ustania stosunku pracy (art. 36 ust. 11 ustawy o SUS).

Jeżeli zachodzi konieczność wypłaty wyrejestrowanemu już pracownikowi składnika wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, pracodawca powinien odpowiednio obliczyć i pobrać należne składki oraz wpłacić je na rachunek ZUS z kodem tytułu do ubezpieczeń 30 00.

Rozdział 12.

Skutki podatkowe i ubezpieczeniowe świadczeń przyznanych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy

Zwolnienia podatkowe dotyczące odszkodowań i odpraw wypłacanych na podstawie przepisów prawa pracy przewidziane są w art. 21 ust. 3 ustawy o PIT. Niestety redakcja tego przepisu nie jest jasna i jest źródłem licznych wątpliwości interpretacyjnych. Już samo zaliczenie odpraw do odszkodowań wydaje się wątpliwe, choć Naczelny Sąd Administracyjny uważa, że przez pojęcie „odszkodowania” w rozumieniu tego przepisu należy także rozumieć odprawy wypłacane na podstawie przepisów prawa pracy, gdyż w przeciwnym razie zbędne byłoby wyłączenie odpraw ze zwolnienia od opodatkowania.

Samo pojęcie „odszkodowanie” ma w prawie pracy nieco inne znaczenie niż w prawie cywilnym. Wystąpienie szkody rozumianej jako uszczerbek w prawie chronionych dobrach pracownika i jego wysokość nie stanowią bowiem, inaczej niż w prawie cywilnym, przesłanek powstania roszczenia o wypłatę odszkodowania. Z tego też powodu odszkodowania przewidziane w przepisach kodeksu pracy bywają nazywane „odszkodowaniami ustawowymi”.

Jak się wydaje to właśnie takie odszkodowania przede wszystkim ustawodawca chciał objąć zwolnieniem na podstawie art. 21 ust. 3 ustawy o PIT, który stanowi, że wolne od podatku są otrzymane odszkodowania lub zadośćuczynienia, jeżeli ich wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z przepisów odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw, oraz otrzymane odszkodowania lub zadośćuczynienia, jeżeli ich wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z postanowień układów zbiorowych pracy, innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów lub statutów, o których mowa w art. 9 § 1 k.p., z wyjątkiem:

- a) określonych w prawie pracy odpraw i odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę;
- b) odpraw pieniężnych wypłacanych na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;

- c) odpraw i odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia funkcjonariuszom pozostającym w stosunku służbowym;
- d) odszkodowań przyznanych na podstawie przepisów o zakazie konkurencji;
- e) odszkodowań za szkody dotyczące składników majątku związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą;
- f) odszkodowań za szkody dotyczące składników majątku związanych z prowadzeniem działów specjalnych produkcji rolnej, z których dochody są opodatkowane według skali, o której mowa w art. 27 ust. 1, lub na zasadach, o których mowa w art. 30c ustawy o PIT;
- g) odszkodowań wynikających z zawartych umów lub ugód innych niż ugody sądowe.

Z powyższego wynika, że przepisy ustawy o PIT nakazują inaczej traktować odszkodowanie z tytułu rzeczywistej szkody i odszkodowanie za utracone korzyści. To pierwsze służy przywróceniu stanu majątku, który istniał przed wystąpieniem szkody, i z tego powodu nie podlega ono opodatkowaniu. Celem drugiego jest natomiast doprowadzenie do uzyskania świadczenia, które wcześniej nie zostało otrzymane (a powinno) i dlatego podlega opodatkowaniu (wyrok WSA w Gliwicach z 17.10.2019 r., I SA/Gl 715/19).

Warto podkreślić, że zwolnieniem podatkowym nie są objęte odszkodowania wynikające z zawartych umów lub ugód innych niż ugody sądowe, nawet wtedy, gdy ich wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z przepisów odrębnych ustaw.

Często wypłacie odszkodowania towarzyszą odsetki za zwłokę. Odsetki stanowią świadczenie uboczne, które nie podlega zwolnieniu z opodatkowania tak jak należność główna. Sądy stoją na stanowisku, że posługując się pojęciami „odszkodowanie”, „zadośćuczynienie” we wskazanych wyżej przepisach, ustawodawca nie nadał im szerokiego znaczenia obejmującego również świadczenia uboczne, a przepisy regulujące zwolnienia podatkowe powinny być interpretowane ściśle. Tym samym, jeśli ustawodawca świadomie nie wymienił odsetek od odszkodowania jako podlegających zwolnieniu, to przyjęcie odmiennego poglądu byłoby przejawem niedopuszczalnego zastosowania wykładni rozszerzającej (wyrok NSA z 12.04.2018 r., II FSK 968/16). Jednocześnie art. 21 ustawy o PIT wprowadza zwolnienia podatkowe mające zastosowanie do niektórych odsetek, co potwierdza, że – co do zasady – odsetki stanowią przychód podlegający opodatkowaniu.

Natomiast odsetki należne za okres od uprawomocnienia się wyroku nakazującego wypłatę odszkodowania lub zadośćuczynienia do dnia ich zapłaty mogą być zwolnione od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 95 ustawy o PIT.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi dochód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Dlatego w większości przypadków świadczenie podlegające opodatkowaniu stanowi podstawę wymiaru składek.

Zwolnienie przychodu ze stosunku pracy z opodatkowania nie powoduje, iż zostaje on automatycznie wyłączony z podstawy wymiaru składek. Wprawdzie na gruncie przepisów ustawy o PIT i ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych pojęcie „przychód” jest wspólne, ale przepisy prawa ubezpieczeń przewidują, autonomiczne względem podatkowych, unormowania dotyczące wyłączenia z podstawy wymiaru składek niektórych rodzajów przychodów.

Wspomniane wyłączenia wymienione są w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Co istotne, w przypadku niektórych świadczeń rozporządzenie składkowe zawiera również autonomiczne regulacje dotyczące ustalania wysokości podstawy wymiaru składek, co powoduje, że wysokość takich świadczeń dla celów ubezpieczeniowych i podatkowych jest różna.

W rozporządzeniu składkowym wyłączono z podstawy wymiaru składek m.in.: odprawy, odszkodowania i rekompensaty wypłacane pracownikom z tytułu wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy. Warunkiem zastosowania wyłączenia jest wypłacenie tych świadczeń w bezpośrednim oraz nierozzerwalnym związku z faktem wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy.

Niemniej jednak, co potwierdza wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie (wyrok SO Warszawa-Praga w Warszawie z 15.02.2017 r., VII Pa 170/16), aby ustalić, czy świadczenie wypłacone przy rozwiązaniu umowy spełnia warunki świadczenia o charakterze odprawy, odszkodowania lub rekompensaty, należy odnieść się do definicji tych świadczeń. Samo zatem posłużenie się jednym z tych określeń nie daje prawa do zastosowania omawianego wyłączenia, jeżeli wypłacana kwota rzeczywiście przysługuje pracownikowi z innego tytułu.

Jeżeli jednak jest to odprawa, odszkodowanie lub rekompensata wypłacana z tytułu wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy, wyłączenie

może zostać zastosowane również wtedy, gdy wypłata następuje na podstawie postanowień umowy o pracę, wewnętrznego regulaminu obowiązującego u pracodawcy albo na podstawie indywidualnych uzgodnień dokonanych z danym pracownikiem.

Do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Wobec tego przychody będące podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowią zwykle podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne. Ta zasada doznaje jednak pewnych wyjątków, m.in. w przypadku zbiegu tytułów do ubezpieczenia.

Odprawy pieniężne z tytułu zwolnień grupowych

Zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w ustawie o PIT wolne od podatku są otrzymane odszkodowania lub zadośćuczynienia, jeżeli ich wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z przepisów odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw lub postanowień układów zbiorowych pracy, innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów lub statutów, o których mowa w art. 9 § 1 k.p.

Powyższa reguła nie ma jednak zastosowania m.in. do odpraw pieniężnych wypłacanych na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (por. art. 21 ust. 1 pkt 3 lit. b ustawy o PIT).

Dlatego odprawy przyznane na podstawie tych przepisów podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych.

Jednocześnie takie odprawy nie stanowią podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych również wtedy, gdy ich wysokość przekracza limity wynikające z obowiązujących przepisów.

Inne odprawy pieniężne

Odprawy niewynikające z przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, wypłacane na podstawie wewnętrznych regulacji lub indywidualnych porozumień z pracownikami, stanowią przychód pracowników podlegający opodatkowaniu.

Zgodnie z ogólną zasadą odprawa pozostająca w bezpośrednim oraz nierozzerwalnym związku z faktem wygaśnięcia lub rozwiązania

stosunku pracy nie stanowi podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych.

W przypadku odpraw, które nie wynikają z powszechnie obowiązujących przepisów, termin ich wypłaty wynika z uzgodnień stron. Zdarza się, że pracownik otrzymuje odprawę, zanim jeszcze nastąpi rozwiązanie stosunku pracy. Ma to miejsce najczęściej w przypadku pracowników mających okresy wypowiedzenia dłuższe niż wynikające z kodeksu pracy. Mogą wówczas powstać wątpliwości, czy rzeczywiście tytułem do wypłaty było rozwiązanie umowy o pracę. Podobne wątpliwości może budzić wypłata odprawy kilka miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy.

ZUS zdaje się jednak akceptować pogląd, że jeżeli faktycznie doszło do rozwiązania stosunku pracy, a charakter świadczenia i jego bezpośredni związek z rozwiązaniem umowy są oczywiste, to wyłączenie może zostać zastosowane.

W praktyce spotyka się niekiedy odprawy, których wypłata lub wysokość uzależnione są od spełnienia określonych warunków, np. świadczenia pracy przez pracownika do dnia rozwiązania stosunku pracy. Dodanie warunków powoduje, że związek odprawy z rozwiązaniem umowy osłabia się, a w rezultacie ZUS może uznać, że nie zachodzą przesłanki do wyłączenia odprawy z podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych.

Odprawy emerytalne

Odprawa emerytalna stanowi przychód pracownika podlegający opodatkowaniu. Przepisy nie przewidują żadnego wyłączenia lub zwolnienia mającego zastosowanie do takiej odprawy.

Odprawa emerytalna nie stanowi podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych.

Odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia

Odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia jest jednym z odszkodowań, do których nie znajduje zastosowania zasada stanowiąca, że wolne od podatku są otrzymane odszkodowania, których wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z przepisów odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw. W związku z tym takie odszkodowanie stanowi przychód ze stosunku pracy i podlega opodatkowaniu.

Dodatkowo ustawa o PIT przewiduje szczególne zasady opodatkowania odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umów o pracę, których przedmiotem są czynności związane z zarządzaniem, zawartych ze spółkami, w których Skarb Państwa, jednostka samorządu terytorialnego, związek jednostek samorządu terytorialnego, państwowa osoba prawna lub komunalna osoba prawna dysponują bezpośrednio lub pośrednio większością głosów na zgromadzeniu wspólników albo na walnym zgromadzeniu, w tym także na podstawie porozumień z innymi osobami. Podatek od odszkodowania z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia takiej umowy, w części przekraczającej trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika wynosi 70%.

Stawką podatku w wysokości 70% są także opodatkowane odszkodowania za rozwiązanie przed upływem terminu ww. umów o pracę, w części przekraczającej trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika na ich podstawie.

Przepisy prawa pracy nie regulują natomiast wysokości odszkodowania w przypadku skrócenia okresu wypowiedzenia na mocy porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Wobec tego nie można takiego odszkodowania zakwalifikować do odszkodowań, których wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z przepisów odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw. W konsekwencji takie odszkodowanie powinno zostać uznane za przychód pracownika i opodatkowane.

Jednak zwolnione z opodatkowania są również odszkodowania, jeżeli ich wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z postanowień układów zbiorowych pracy, innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów lub statutów, o których mowa w art. 9 § 1 k.p. Wobec tego gdyby uprawnienie do otrzymania odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia w przypadku porozumienia rozwiązującego wynikało z takiej właśnie podstawy prawnej, a nie samego porozumienia z pracownikiem, można byłoby uznać, że odszkodowanie jest wtedy wolne od podatku.

Należy przy tym podkreślić, że organy podatkowe i sądy administracyjne kwestionują możliwość stosowania tego zwolnienia w przypadku odszkodowań wypłacanych w ramach różnego rodzaju programów dobrowolnych odejść. Zasady takich programów są najczęściej wprowadzane jednostronnie przez pracodawców, na podstawie uchwał zarządów i nie stanowią źródła prawa pracy w ujęciu art. 9 § 1 k.p.

Wypłata tego odszkodowania ma niewątpliwy związek z wypowiedzeniem umowy o pracę i służy naprawieniu szkody poniesionej przez pracownika wskutek otrzymania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w kwocie niższej niż wynikająca z przepisów. Zatem spełnione są przesłanki do zastosowania wyłączenia wynikającego z rozporządzenia składkowego.

Opodatkowanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

Wypłata wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy służy w zasadzie przynajmniej częściowemu wyrównaniu uszczerbku finansowego, jakiego doznał pracownik wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania jego umowy o pracę. Świadczenie to ma zatem charakter odszkodowawczy, co mogłoby uzasadniać zastosowanie zasady ogólnej zwolnienia tego wynagrodzenia z opodatkowania do wysokości ustalonej zgodnie z właściwymi przepisami.

Jednak ustawodawca określił to świadczenie mianem „wynagrodzenia”, a nie „odszkodowania”, a z przepisów kodeksu pracy wynika, że w przypadku podjęcia pracy w wyniku przywrócenia pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, ale nie przysługuje odszkodowanie. Ponadto NSA zajmuje stanowisko, że wynagrodzenie to nie jest odszkodowaniem uprawniającym do zwolnienia od opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 3 ustawy o PIT. Wobec tego takie wynagrodzenie nie jest zwolnione z opodatkowania i stanowi przychód pracownika opodatkowany na zasadach ogólnych.

Przepisy o ubezpieczeniach społecznych i ubezpieczeniu zdrowotnym nie przewidują żadnego wyłączenia, które mogłoby znaleźć zastosowanie do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Wobec tego stanowi ono podstawę wymiaru składek.

Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy

Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji również należy do odszkodowań, do których nie znajduje zastosowania reguła stanowiąca, że wolne od podatku są otrzymane odszkodowania, których wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z przepisów odrębnych ustaw

lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw. W związku z tym takie odszkodowanie stanowi przychód ze stosunku pracy i podlega opodatkowaniu.

Ponadto ustawa o PIT przewiduje szczególne zasady opodatkowania odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji, jeżeli zobowiązaną do zapłaty odszkodowania jest spółka, w której Skarb Państwa, jednostka samorządu terytorialnego, związek jednostek samorządu terytorialnego, państwowa osoba prawna lub komunalna osoba prawna dysponują bezpośrednio lub pośrednio większością głosów na zgromadzeniu wspólników albo na walnym zgromadzeniu, w tym także na podstawie porozumień z innymi osobami. Takie odszkodowania w części przekraczającej wysokość wynagrodzenia otrzymanego przez podatnika z tytułu umowy o pracę wiążącej go ze spółką w okresie sześciu miesięcy poprzedzających pierwszy miesiąc wypłaty odszkodowania są opodatkowane podatkiem dochodowym w wysokości 70%.

Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie stanowi podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych.

Opodatkowanie świadczeń zapewnionych po rozwiązaniu stosunku pracy

Przy zakończeniu stosunku pracy nie stosuje się terminu wypłaty wynagrodzenia określonego w wewnętrznych regulacjach. Pracodawca zobowiązany jest wypłacić pracownikowi ostatnie wynagrodzenie za pracę w dniu, w którym ustaje stosunek pracy. W ostatnim dniu pracy stają się także wymagalne inne składniki wynagrodzenia, takie jak np. wynagrodzenie za nadgodziny, dyżury czy dodatki za pracę w porze nocnej (uchwała Sądu Najwyższego z 25.05.2010 r., I PZP 4/10).

Praktyka pokazuje jednak, że nie wszystkie należności z tytułu stosunku pracy można ustalić i wypłacić w dniu kończącym współpracę. Składniki wynagrodzenia naliczane po zamknięciu pewnych przedziałów czasu na podstawie danych uzyskiwanych dopiero po zakończeniu przyjętego okresu (np. kwartału czy nawet roku) w wielu przypadkach nie będą mogły być określone na ostatni dzień zatrudnienia. W praktyce dotyczy to najczęściej premii z odroczonym terminem płatności. Do kalkulacji jej wysokości niezbędne są bowiem dane dostępne po zakończeniu danego okresu, np. zamknięcie roku finansowego spółki.

Jeżeli zachodzi konieczność wypłaty takich składników, pracodawca powinien potraktować taką wypłatę jako przychód ze stosunku pracy.

Tym samym w miesiącu wypłaty powinien pobrać zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, a do końca stycznia roku następnego wystawić formularz PIT-11 zawierający informacje o wysokości tych składników i pobranej zaliczce.

Zdarzają się przypadki, gdy pracownik zachowuje, przez pewien okres, prawo do korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych lub z prywatnej opieki medycznej pomimo ustania stosunku pracy. Jeżeli takie świadczenia z różnych względów w dalszym ciągu finansowane są przez pracodawcę, to pomimo pewnych wątpliwości należy uznać je za dodatkowy przychód pracownika ze stosunku pracy. W związku z brakiem możliwości potrącenia zaliczki od świadczeń w naturze dominuje pogląd, że pracodawca może odstąpić od obowiązku jej pobrania, natomiast zobligowany jest do wystawienia informacji PIT-11, uwzględniającej wartość tych świadczeń, od których pracownik zapłaci podatek w swoim rocznym rozliczeniu podatkowym.

Po rozwiązaniu stosunku pracy były pracownik nie wykonuje już żadnych obowiązków służbowych, ponieważ ustał stosunek prawny będący podstawą ich wykonywania. Samochód pozostawiony mu do korzystania traci zatem walor służbowego, co powoduje, że przepisy art. 12 ust. 2a–2c ustawy o PIT nie powinny być używane dla ustalenia wartości podatkowej świadczenia w postaci prawa do korzystania z tego samochodu. W ich miejsce zastosowane powinny zostać ogólne przepisy dotyczące ustalania wartości przychodu określone w art. 11 ust. 2–2b tej ustawy.

Wykup sprzętu służbowego

Nabycie używanych urządzeń lub samochodu za cenę niższą od ich wartości rynkowej powinno zostać zakwalifikowane jako przychód pracowników. Jeżeli jednak ceny, za które pracodawca sprzedaje używany sprzęt pracownikom, są takie same jak ceny oferowane innym podmiotom (np. wyspecjalizowanym firmom handlującym sprzętem poleasingowym), wówczas przychód po stronie pracowników nie powstanie. Również w przypadku gdy pracodawca dysponuje wyceną potwierdzającą, że cena sprzedaży odpowiada wartości rynkowej urządzenia lub samochodu, jego nabycie przez pracownika będzie neutralne na gruncie przepisów ustawy o PIT.

Trudności następuje kwalifikacja przychodu pracownika z tytułu nabycia sprzętu po cenie niższej niż jego wartość rynkowa. Z jednej strony przychód ten pozostaje w oczywistym związku z umową o pracę i gdyby nie ona, pracownik zapewne by go nie uzyskał. Jednak należy pamiętać, że podstawą przeniesienia własności sprzętu jest odrębna czynność prawna (sprzedaż) dokonywana często już po rozwiązaniu stosunku pracy. Kwalifikacja przychodu ma nie tylko wpływ na obowiązki płatnika podatku, ale uzależnione są od niej także skutki w zakresie ubezpieczeń społecznych.

W praktyce pracodawcy starają się zwykle znaleźć argumenty przemawiające za stanowiskiem, że cena sprzedaży jest ceną rynkową. Pozwala to nie tylko na uniknięcie powyższych dylematów, ale jest także rozwiązaniem oczekiwanym przez pracowników, którzy niechętnie ponoszą dodatkowe obciążenia podatkowe i ubezpieczeniowe w przypadku podobnych transakcji.

Rozdział 13.

Outplacement

Zgodnie z art. 70 ust. 1 ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁷ (dalej: ustawa o promocji zatrudnienia) pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesiące jest obowiązany uzgodnić z powiatowym urzędem pracy właściwym dla siedziby tego pracodawcy lub właściwym ze względu na miejsce wykonywania pracy zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych, dotyczące w szczególności:

- pośrednictwa pracy;
- poradnictwa zawodowego i
- szkoleń.

Pomoc przybiera formę programu, który może być realizowany przez powiatowy urząd pracy, agencję zatrudnienia lub instytucję szkoleniową (tzw. outplacement). Programy zwykle w całości lub części finansowane są przez pracodawcę. Mogą one obejmować między innymi doradztwo zawodowe, wsparcie w poszukiwaniu pracy, finansowanie szkoleń czy pomoc w przeprowadzce do nowego miejsca zamieszkania. Outplacement bywa oferowany przez pracodawców fakultatywnie, gdy nie są spełnione przesłanki ustawowe.

W przypadku programów indywidualnych najczęściej nie ma trudności z ustaleniem wartości świadczenia, którego zakres jest dostosowywany do konkretnego zwalnianego. Przy grupowych programach outplacementu wartość świadczeń przypadających na konkretnego pracownika może być trudna do ustalenia ze względu na brak informacji o tym, czy pracownicy faktycznie i w jakim rozmiarze korzystają ze świadczeń w ramach programu. To uniemożliwia ustalenie wysokości przychodu konkretnego pracownika z tytułu uczestnictwa w programie, co powoduje, że nie powinno być ono uważane za nieodpłatne świadczenie w rozumieniu ustawy o PIT (zgodnie z przywołanym już powyżej wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego) i podlegać opodatkowaniu.

¹⁷ Dz.U. z 2023 r. poz. 735 ze zm.

Należy jednak zauważyć, że art. 21 ust. 1 pkt 118 ustawy o PIT wprowadza zwolnienie z opodatkowania nieodpłatnych, częściowo odpłatnych oraz rzeczowych świadczeń z tytułu:

- a) studiów podyplomowych,
- b) szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych,
- c) egzaminów lub licencji,
- d) badań lekarskich lub psychologicznych,
- e) ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków,
 - otrzymanych na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia.

Stosowanie tego zwolnienia nie jest jednak ograniczone jedynie do obowiązkowych świadczeń, o których mowa w art. 70 ustawy o promocji zatrudnienia. Organy podatkowe stoją na stanowisku, że ze względu na cel tej regulacji, którym jest zapewnienie wsparcia w poszukiwaniu pracy osobom zwolnionym, zwolnieniem z opodatkowania objęte są również szeroko rozumiane usługi rynku pracy wskazane w art. 35 ust. 1 tej ustawy zapewniane w zakresie szerszym niż wynikający z bezwzględnie obowiązujących przepisów. Wobec tego pracodawca może szeroko określić zakres programu outplacementu bez konieczności rozpoznania wydatków na ten cel jako przychodu zwalnianych pracowników. Z całą pewnością warto jednak pamiętać o ograniczeniach czasowych, które ustawa o promocji zatrudnienia wprowadza dla świadczeń obowiązkowych przysługujących pracownikom w przypadku zwolnień monitorowanych.

Co ciekawe, organy podatkowe zdają się sięgać po zwolnienie przewidziane w art. 21 ust. 1 pkt 118 ustawy o PIT jedynie w przypadku świadczeń otrzymanych już po rozwiązaniu stosunku pracy. Do świadczeń zapewnionych jeszcze przed jego rozwiązaniem znajduje zwykle zastosowanie zwolnienie dla świadczeń z zakresu podnoszenia kwalifikacji pracowników (art. 21 ust. 1 pkt 90 ustawy o PIT).

Natomiast ZUS stoi na stanowisku, że wyłączenie określone w § 2 ust. 1 pkt 29 rozporządzenia składkowego może znaleźć zastosowanie tylko w przypadku świadczeń związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych lub wykształcenia ogólnego pracownika na podstawie art. 103¹-103⁶ k.p. Wobec tego, w ocenie Zakładu, wartość świadczeń przyznanych w ramach outplacementu stanowi podstawę wymiaru składek ubezpieczeniowych.

Rozdział 14.

Umowa zlecenia a podatek dochodowy od osób fizycznych

Na gruncie ustawy o PIT przychód z umowy zlecenia jest kwalifikowany do źródła przychodów, jakim jest działalność wykonywana osobiście (podobnie jak kontrakt menedżerski i umowa o dzieło), o której mowa w art. 13 tej ustawy.

Przychód powstaje z chwilą wypłaty świadczeń pieniężnych lub ich postawienia do dyspozycji zleceniobiorcy, a w przypadku świadczeń rzeczowych lub świadczeń w naturze – w momencie ich otrzymania przez zleceniobiorcę (analogicznie jak w przypadku przychodu ze stosunku pracy).

Wyjątek od powyższej zasady mogą stanowić akcje, które zleceniobiorca otrzymuje z tytułu uczestnictwa w programie motywacyjnym, o którym mowa w art. 24 ust. 11b ustawy o PIT. Do dochodu z takiego programu zastosowanie znajdą zasady opisane w części poświęconej umowom o pracę.

Przychodem z umowy zlecenia jest wartość pieniężna wszystkich świadczeń, które dostaje zleceniobiorca z tytułu wykonywania tej umowy. Należy tu zastosować analogię do umowy o pracę i uznać, że wszelkie przychody zleceniobiorcy są przychodami z umowy zlecenia, jeżeli czynności wykonywane na jej podstawie stanowią niezbędną przesłankę otrzymania przychodu, nawet jeżeli pochodzi on od podmiotu innego niż zleceniodawca.

Stosowanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego K 7/13 do nieodpłatnych świadczeń otrzymanych przez zleceniobiorców

Wojewódzkie sądy administracyjne zdają się akceptować pogląd, że definicja nieodpłatnego świadczenia sformułowana przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku K 7/13 ma również zastosowanie do świadczeń otrzymywanych przez zleceniobiorców.

Tymczasem stanowisko NSA w tej kwestii nie jest spójne. Sąd niekiedy przyznaje rację autorowi skargi kasacyjnej, który „(...) słusznie wskazuje, że wyrok Trybunału (...) odnosi się do pracowników, a nie do

zleceniobiorców” (wyrok NSA z 13.11.2018 r., II FSK 3247/16), by w innej sprawie dokonać szczegółowej analizy świadczeń zapewnionych zleceniobiorcom prowadzącej do konkluzji, że nie spełniają one jednak wszystkich kryteriów sformułowanych przez Trybunał i dlatego podlegają opodatkowaniu (wyrok NSA z 13.08.2019 r., II FSK 2724/17).

Wobec tego strony umów zlecenia mogą liczyć na to, że w sporze sądowym uzyskają korzystne dla siebie rozstrzygnięcie w oparciu o definicję nieodpłatnego świadczenia wynikającą z wyroku trybunału. Niemniej jednak droga do uzyskania takiego wyroku może być długa i uciążliwa.

Wartość świadczeń niepieniężnych otrzymanych na podstawie umowy zlecenia

Wartość pieniężną świadczeń w naturze otrzymanych przez zleceniobiorcę należy określić według zasad ogólnych przedstawionych już wcześniej, w części dotyczącej umów o pracę.

Jeżeli świadczenia są częściowo odpłatne, przychodem zleceniobiorcy jest różnica pomiędzy wartością tych świadczeń, ustaloną według powyższych zasad, a odpłatnością poniesioną przez niego za te świadczenia.

Opodatkowanie świadczenia w postaci korzystania do celów prywatnych z samochodu służbowego

Zleceniobiorcy dość często korzystają przy wykonywaniu swoich czynności z samochodów udostępnionych przez zleceniodawców. Jeżeli mogą również korzystać z takich samochodów w celach prywatnych, to uzyskują przychód podlegający opodatkowaniu.

Wysokość tego przychodu należy ustalić na podstawie zasad ogólnych, ponieważ przepis art. 12 ust. 2a ustawy o PIT określający zryczałtowaną wartość świadczenia w postaci wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych w kwocie 250 zł albo 400 zł na miesiąc ma zastosowanie wyłącznie do pracowników.

Oznacza to dla zleceniodawcy konieczność ustalenia, jaka jest rynkowa wartość przychodu zleceniobiorcy, biorąc pod uwagę stopień wykorzystania samochodu do celów prywatnych i wydatki, które ponosi zleceniodawca z tytułu zapewnienia samochodu, w tym koszt paliwa zużytego przez zleceniobiorcę do własnych celów.

Opodatkowanie świadczeń opieki zdrowotnej zapewnionej zleceniobiorcom

Co do zasady, zleceniobiorcy nie podlegają obowiązkowym badaniom wstępnym, okresowym oraz profilaktyce chorób zawodowych w zakresie przewidzianym w przepisach prawa pracy.

Niemniej jednak część zleceniodawców, ze względu na generalną odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy oraz obowiązki wynikające z art. 304 k.p., wymaga od zleceniodawców badań wstępnych (np. potwierdzających zdolność operowania maszynami), a w sytuacji wykonywania zlecenia w warunkach, które sprzyjają rozwojowi chorób zawodowych – także badań profilaktycznych według zasad zbliżonych do stosowanych w przypadku pracowników. Jest to zgodne ze stanowiskiem Państwowej Inspekcji Pracy. PIP uważa bowiem, że rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z jej warunkami lub przebiegiem procesów mogą uzasadniać wymóg poddania się badaniu lekarskiemu przez osoby, które choćby doraźnie wykonują pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Część zleceniodawców finansuje bezpośrednio koszty takich badań z własnych środków lub zwraca wydatki poniesione z tego tytułu przez zleceniobiorców.

Prowadzi to do wątpliwości, czy i w jakim zakresie takie świadczenia medyczne zapewnione przez zleceniodawcę mogą być zwolnione z opodatkowania. Należy przyjąć, że o powstaniu przychodu decyduje brak bezwzględnego obowiązku po stronie zleceniodawcy zapewnienia takich świadczeń w wykonaniu przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy.

W konsekwencji każde świadczenie medyczne stanowić powinno, co do zasady, przychód zleceniobiorcy, chyba że zleceniodawca wykaże, że bez wyników odpowiednich badań nie mógł dopuścić zleceniobiorcy do wykonywania umówionych czynności. Nawet wtedy jednak istnieje ryzyko, że organy podatkowe uznają, że świadczenie to jest spełnione w interesie zleceniobiorcy i powinno podlegać opodatkowaniu.

Może się jednak okazać, że zleceniodawca nie jest w stanie ustalić precyzyjnie wysokości przychodu przypadającego na konkretnego zleceniobiorcę. Najczęściej dzieje się tak, gdy zleceniodawca ponosi stałe, zryczałtowane opłaty za badania, których wysokość nie jest wprost uzależniona od listy przebadanych. W takiej sytuacji zleceniobiorca

może powołać zakaz arbitralnego określania wysokości przychodu, który skutkuje brakiem jego opodatkowania.

Opodatkowane świadczenia w postaci zapewnienia zleceniobiorcom ochrony ubezpieczeniowej

Składkę opłacaną przez zleceniodawcę za objęcie zleceniobiorcy ochroną ubezpieczeniową stanowi przychód tego pierwszego. Wartość tego przychodu powinna zostać określona według zasad ogólnych i powinna podlegać opodatkowaniu.

Jednak przychodem powinna być tylko ta część składki, która została zapłacona za objęcie ochroną konkretnego ubezpieczonego. Wobec tego określenie przychodu zleceniobiorcy będzie możliwe tylko wtedy, gdy znana jest dokładnie liczba osób objętych ochroną ubezpieczeniową, a kwota składki jest kalkulowana na podstawie tej informacji. W praktyce jednak często grono ubezpieczonych nie stanowi zbioru zamkniętego (np. w polisach typu D&O), a składka obliczona jest w kwocie zryczałtowanej. W takim przypadku mogą pojawić się argumenty wskazujące na brak możliwości ustalenia wysokości przychodu zleceniobiorcy, co powinno prowadzić do nieopodatkowania świadczenia.

Zwrot wydatków poniesionych przez zleceniobiorcę

Na podstawie art. 742 kodeksu cywilnego dający zlecenie powinien zwrócić przyjmującemu zlecenie wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia, wraz z odsetkami ustawowymi. Przepis ten, podobnie jak inne dotyczące umowy zlecenia, ma charakter względnie obowiązujący i w związku z tym strony umowy zlecenia mogą odmiennie określić swoje prawa i obowiązki w tym obszarze.

Zleceniobiorcy przysługuje prawo odliczenia zryczałtowanych kosztów uzyskania przychodu stanowiących 20% uzyskanego przychodu, z tym że koszty te oblicza się od przychodu pomniejszonego o potrącone przez płatnika w danym miesiącu składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe, których podstawę wymiaru stanowi ten przychód (art. 22 ust. 9 pkt 4 ustawy o PIT). Jeżeli zleceniobiorca udowodni, że koszty uzyskania przychodów były wyższe niż wynikające z zastosowania zryczałtowanej normy procentowej,

koszty uzyskania przyjmuje się w wysokości kosztów faktycznie poniesionych (art. 22 ust. 10 ustawy o PIT).

Należy zatem uznać, że ustawodawca założył, iż zleceniobiorca może, a wręcz powinien ponosić koszty związane z wykonywaniem zlecenia i w celu uproszczenia mechanizmu ich rozliczania określił ryczałtową stawkę, która ma zastosowanie niezależnie od faktycznie poniesionych wydatków. Gdyby jednak stawka ryczałtowa nie wystarczała na pokrycie rzeczywistych kosztów, zleceniobiorca ma prawo odliczyć je w pełnej wysokości.

W praktyce jednak często zdarza się, że strony umowy uzgadniają, że zleceniodawca będzie zwracał zleceniobiorcy wszystkie udokumentowane i uzasadnione wydatki związane z wykonywaniem zlecenia. To sprawia, że wydatki takie są traktowane tak jak wydatki służbowe pracowników.

W związku z powyższym zleceniodawca może stosować zryczałtowaną 20% stawkę kosztów pod warunkiem, że doliczy otrzymany zwrot wydatków do swojego przychodu. Pod tym samym warunkiem ma prawo odliczyć rzeczywiście poniesione koszty, jeżeli przewyższają one ryczałt. Co zastanawiające, ustawodawca nie przewidział możliwości odliczenia od przychodu rzeczywistych kosztów niższych od kosztów zryczałtowanych (prawdopodobnie dlatego, że z takiego uprawnienia mało kto by skorzystał).

Prawo do odliczenia kosztów uzyskania przychodów nie przysługuje zleceniobiorcy w sytuacji, gdy zleceniodawca pokrywa bezpośrednio wydatki związane z prawidłową realizacją zlecenia z własnych środków lub też zapewnia zleceniobiorcy, na swój koszt, pewne świadczenia niezbędne do zrealizowania zlecenia. Wtedy skutki takich wydatków lub świadczeń dla zleceniobiorcy należy ustalić, biorąc pod uwagę zwolnienia podatkowe wymienione w art. 21 ust. 1 ustawy o PIT.

Opodatkowanie diety i innych należności z tytułu podróży zleceniobiorcy

Wolne od podatku dochodowego są diety i inne należności za czas podróży osoby niebędącej pracownikiem (tu: zleceniobiorcy) do wysokości określonej w odrębnych ustawach lub w przepisach wydanych przez ministra właściwego do spraw pracy w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery

budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju (art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. b ustawy o PIT).

Zwolnienie to ma zastosowanie, jeżeli otrzymane świadczenia nie zostały zaliczone do kosztów uzyskania przychodów i zostały poniesione:

- 1) w celu osiągnięcia przychodów lub
- 2) w celu realizacji zadań organizacji i jednostek organizacyjnych działających na podstawie przepisów odrębnych ustaw, lub
- 3) przez organy (urzędy) władzy lub administracji państwowej albo samorządowej oraz jednostki organizacyjne im podległe lub przez nie nadzorowane, lub
- 4) przez osoby pełniące funkcje obywatelskie, o których mowa w art. 13 pkt 5, w związku z wykonywaniem tych funkcji.

Należy jednak podkreślić, że NSA stoi na stanowisku, zgodnie z którym niedopuszczalne jest takie interpretowanie pojęcia „podróż osoby niebędącej pracownikiem”, by jego znaczenie rozciągnąć poza samo przemieszczanie się osoby delegowanej i objąć nim również realizację celu podróży tej osoby, co otworzyłoby drogę do rozliczenia w ramach kosztów delegacji nie tylko wydatków na przejazdy, noclegi i diety, lecz także innych wydatków służących realizacji celu podróży. Z powodu braku prawnej definicji pojęcia „podróż” odwołać się należy do jego potocznego znaczenia, którym jest „przebywanie drogi do jakiegoś odległego miejsca”, nieobejmujące jednak celu przebywania tej drogi. Dlatego realizacja celu podróży to zasadniczo odmienny zespół czynności niż sama podróż, co powoduje, że ewentualne wydatki, wiążące się z realizacją tego celu do kosztów samej podróży zaliczone być nie mogą (wyrok NSA z 21.04.2016 r., II FSK 910/14).

Ponadto, w ocenie NSA, pojęcie „podróż” (w potocznym rozumieniu) swym zakresem nie obejmuje stałych, rutynowych jazd wykonywanych na określonym w umowie obszarze w celu wykonania usług, gdyż nie stanowią one przebywania drogi do odległego miejsca (wyrok NSA z 19.10.2021 r., II FSK 493/19).

Powyższe wyroki powodują, że praktyczne zastosowanie omawianego zwolnienia z opodatkowania nastęrcza wiele trudności. Trudno bowiem stwierdzić, czy cel jest dostatecznie odległy, by można już było mówić o podróży. NSA niestety nie dał żadnych wskazówek w tym przedmiocie, co powoduje, że płatnicy podatku nie wiedzą, jak długa podróż stanowi podstawę do zastosowania zwolnienia. Rzecz jasna pokonanie przez zleceniobiorcę dystansu kilkuset kilometrów

można uznać za podróż w analizowanym znaczeniu. Czy jednak przebycie dystansu 50 km wystarczy, by posłużyć się tą samą kwalifikacją?

Jednocześnie należy przyjąć, że wydatki na pokrycie kosztów związanych z realizacją celu podróży, np. uczestnictwo w konferencji lub targach, nie są objęte omawianym zwolnieniem. Ich zwrot zleceniobiorcy lub ich bezpośrednie poniesienie przez zleceniodawcę spowoduje powstanie przychodu po stronie zleceniobiorcy.

Pojawiają się również bardziej niekorzystne wyroki, takie jak wyrok WSA w Rzeszowie z 9.04.2019 r. (I SA/Rz 136/19), w którym stwierdzono, że wszelkie świadczenia z tytułu podróży, w tym finansowanie noclegu w państwie realizacji zlecenia, udostępnienie narzędzi oraz zapewnienie biletów lotniczych, ubezpieczenia podróżnego, od następstw nieszczęśliwych wypadków, ubezpieczenia medycznego i koniecznych świadczeń medycznych celem przygotowania do wyjazdu i pobytu w państwie projektu, np. szczepienia czy niezbędnych leków, stanowią przychód zleceniobiorcy.

W związku z tym zleceniodawcy nie powinni zakładać, że świadczenia z tytułu podróży zleceniobiorców podlegają opodatkowaniu na zasadach takich jak świadczenia z tytułu podróży służbowych pracowników. Takie uproszczone podejście może prowadzić do zanizania podstawy opodatkowania i powstania zaległości podatkowych.

Zwrot kosztów zakwaterowania zleceniobiorcy w miejscu wykonania zlecenia

W wyroku z 13.11.2018 r. NSA orzekł, że zapewnienie zakwaterowania w miejscu wykonywania pracy osobie zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia stanowi przychód podlegający opodatkowaniu. Zdaniem sądu wydatki takie nie są wydatkami poczynionymi w celu należytego wykonania zlecenia w rozumieniu art. 742 k.c., stanowią natomiast składnik wynagrodzenia należnego zleceniobiorcy. Z tego powodu nie można przyjąć, że zakwaterowanie zostało zapewnione w interesie zleceniodawcy i powinno zostać opodatkowane.

Podobnie NSA rozstrzygnął sprawę ze skargi kasacyjnej innego płatnika (wyrok NSA z 13.08.2019 r., II FSK 2904/17). W uzasadnieniu tego wyroku sąd wyraził pogląd, że zleceniobiorca w razie przyjęcia odpłatności zlecenia za swoją pracę otrzymuje wynagrodzenie (świadczenie pieniężne), a nieodpłatne świadczenia stanowią wyjątek od tej zasady, uzasadniony m.in. względami praktycznymi, np. ze względu na ulgi

przy grupowym zakwaterowaniu czy organizacji grupowego przewozu. Zdaniem sądu: „(...) ta zasada odpowiedniego wynagrodzenia ma także uzasadnienie z ekonomicznego punktu widzenia. Zbyt niskie wynagrodzenie za pracę, nieuwzględniające kosztów zleceniobiorcy ponoszonych w związku z wykonywaniem zwykłych, bo wynikających z umowy zlecenia obowiązków, może spowodować nieatrakcyjność oferty zleceniodawcy na rynku pracy, gdyż podjęcie takiej pracy może być oceniane jako «nieopłacalne». Jeśli dający zlecenie uwzględni (musi uwzględnić) ten aspekt w wysokości wynagrodzenia, ale ze względów organizacyjnych, praktycznych decyduje się na nieodpłatne świadczenie w postaci udostępnienia przyjmującym zlecenie nieodpłatnego zakwaterowania oraz dowozu do miejsca wykonywania pracy (mających wymierną wartość ekonomiczną), to nadal jest to zapłata za pracę”.

Podnoszenie kwalifikacji zleceniobiorcy

Zleceniodawca nie ma obowiązku, w szczególności na własny koszt, umożliwiania zleceniobiorcy podnoszenia jego wiedzy i umiejętności. Dlatego uczestnictwo zleceniobiorcy w dowolnej formie podnoszenia kwalifikacji lub wiedzy, której koszt ponosi zleceniodawca, powinno zostać zakwalifikowane jako jego przychód podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych.

Takie świadczenie stanowi bowiem konkretne przysporzenie majątkowe dla zleceniobiorcy, ponieważ oszczędza mu wydatków, które ten musiałby ponieść na uzupełnienie swojej wiedzy czy umiejętności (interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 12 czerwca 2018 r., 0113-KDIPT2-3.4011.325.2018.1.GG). Zawarcie umowy zobowiązującej zleceniobiorcę do kontynuowania współpracy ze zleceniodawcą w zamian za sfinansowanie kosztów podnoszenia kwalifikacji nie wpłynie na skutki podatkowe takiego świadczenia.

Ryczałtowe opodatkowanie przychodów zleceniobiorcy

Zryczałtowaną stawkę podatku stosuje się do przychodów z umowy zlecenia w następujących przypadkach:

- kiedy zleceniobiorca nie ma miejsca zamieszkania w Polsce w rozumieniu ustawy o PIT (szerzej piszemy na ten temat poniżej)

w odpowiedziach na pytania dotyczące obowiązków płatnika i podatnika przy umowie zlecenia) oraz

- gdy kwota należności określona w umowie zlecenia zawartej ze zleceniobiorcą niebędącym pracownikiem płatnika nie przekracza 200 zł.

Jeżeli każdorazowa kwota należności z tytułu umowy zlecenia nie przekracza 200 zł, od przychodu zleceniobiorcy pobiera się zryczałtowany podatek dochodowy w wysokości 12%. Podstawę wymiaru podatku stanowi kwota przychodu niepomniejszona o składki na ubezpieczenia społeczne i koszty uzyskania przychodów, zarówno zryczałtowane, jak i faktycznie poniesione.

Stosowanie 50% KUP do umów zlecenia

50% KUP mają zastosowanie do przychodów uzyskanych z tytułu korzystania przez twórców z praw autorskich i artystów wykonawców z praw pokrewnych, w rozumieniu odrębnych przepisów, lub rozporządzania przez nich tymi prawami. Warunkiem zastosowania tej stawki kosztów jest korzystanie lub rozporządzanie prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi i uzyskanie przychodu z tego tytułu w określonej wysokości przy jednoczesnym zaliczeniu rezultatu pracy twórczej autora do jednej z kategorii działalności wymienionych w art. 22 ust. 9b ustawy o PIT.

Można przyjąć, że tytuł prawny, na podstawie którego następuje skorzystanie z praw autorskich lub praw pokrewnych bądź ich przeniesienie, nie ma znaczenia. Może to mieć miejsce także w ramach umowy zlecenia.

W praktyce przeniesienie praw autorskich następuje zwykle na podstawie umów innych niż umowa zlecenia (np. umowy o dzieło). Podobnie udzielenie licencji na korzystanie z praw autorskich następuje na ogół na podstawie umowy licencyjnej. Wobec tego w przypadku, gdy korzystanie z praw autorskich lub pokrewnych bądź rozporządzenie takimi prawami ma nastąpić na podstawie umowy zlecenia, należy zadbać o odpowiednie postanowienia w umowie zlecenia oraz o wyodrębnienie wysokości honorarium autorskiego, które zostanie wypłacone zleceniobiorcy. Szczególnie ten ostatni warunek jest krytyczny (o czym wspomnieliśmy w części poświęconej umowie o pracę), tym bardziej że umowa zlecenia obejmuje zwykle wiele czynności, w tym te, w wyniku których może dojść do korzystania lub

rozporządzenia prawami autorskimi lub pokrewnymi. Równie ważne jest posiadanie przez strony umowy dowodów potwierdzających, że honorarium autorskie zostało wypłacone z tytułu korzystania z praw do konkretnych utworów lub za przeniesienie praw do takich utworów na zleceniobiorcę.

Jednoczesne stosowanie 20% kosztów uzyskania przychodów i 50% KUP

Stosowanie jednej stawki zryczałtowanych kosztów uzyskania przychodów pozbawia zleceniobiorcę prawa do korzystania z drugiej stawki w stosunku do tych samych przychodów. Jednak w sytuacji wykonywania więcej niż jednej umowy zlecenia nie ma przeszkód, by stosować różne stawki kosztów (o ile spełnione są warunki do stosowania stawki 50%).

Kwestią dyskusyjną jest natomiast możliwość zastosowania stawki 20% w sytuacji, gdy zleceniobiorca wykorzystał już pełną kwotę 50% KUP, tzn. 120 000 zł w danym roku podatkowym na podstawie tej samej umowy zlecenia. Choć nie wynika to wprost z przepisów, dominuje pogląd, że jeżeli po wyczerpaniu limitu 50% KUP zleceniobiorca nadal otrzymuje honorarium autorskie (już bez kosztów), to nie można stosować stawki 20%, pomimo że nie jest ona limitowana kwotowo. Natomiast zmiana umowy zlecenia tak, by po wykorzystaniu pełnego limitu 50% KUP można było twierdzić, że zleceniobiorca nie ma już prawa do otrzymywania honorarium autorskiego, mogłaby być uznana za obejście prawa podatkowego, chyba że można udowodnić, że nastąpiła tak daleko idąca zmiana przedmiotu zlecenia, że zleceniobiorca nie będzie już korzystał ze swoich praw autorskich albo rozporządzał nimi na rzecz zleceniodawcy.

Skutki podatkowe świadczeń z zfśś otrzymanych przez zleceniobiorców

Zleceniobiorcy mogą być uznani za osoby uprawnione do korzystania z zfśś w rozumieniu przepisów ustawy o ZFŚS, pod warunkiem że zleceniodawca przyzna im prawo do korzystania ze świadczeń socjalnych z niego finansowanych. Uprawnienie to powinno wynikać z regulaminu zakładowego zfśś przyjętego zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W praktyce zdarza się to stosunkowo rzadko. Powodów takiego stanu rzeczy należy upatrywać w tym, że podstawowy odpis na fundusz, stanowiący koszt uzyskania przychodów dla pracodawcy, naliczany jest w stosunku do przeciętnej liczby osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

W przypadku zleceniobiorców uprawnionych do świadczeń z funduszu znajdują zastosowanie zwolnienia podatkowe, które nie są zastrzeżone tylko dla pracowników, jak np. określone w art. 21 ust. 1 pkt 67a ustawy o PIT.

Rozdział 15.

Zwolnienie dla osób do 26 r.ż. przy umowach zlecenia

Zastosowanie znajdują te same zasady co w przypadku pracowników, które omówione zostały w części dotyczącej umów o pracę.

Pobór zaliczek na podatek przez zleceniodawcę

Od 2022 r. zleceniobiorcy mogą składać zleceniodawcom wnioski i oświadczenia wpływające na wysokość pobieranej zaliczki na podatek. Służy do tego formularz PIT-2.

Z uwagi na odmienne zasady obliczania zaliczek na podatek dochodowy zleceniobiorcy nie mogą złożyć wszystkich wniosków, do złożenia których uprawnieni są pracownicy, np. o stosowanie podstawowej stawki podatku (12%) przez cały rok podatkowy lub o stosowanie podwyższonych kosztów pracowniczych.

Niemniej jednak zleceniobiorcy mogą złożyć następujące wnioski i oświadczenia:

- wniosek o pomniejszenie miesięcznej zaliczki na podatek o kwotę stanowiącą 1/12, 1/24 albo 1/36 kwoty zmniejszającej podatek,
- oświadczenie o spełnieniu warunków pozwalających na zastosowanie ulgi na powrót, ulgi dla rodzin 4+ oraz ulgi dla pracujących seniorów,
- wniosek o niestosowanie zwolnienia dla osób do 26. r.ż.,
- wniosek o niestosowanie 50% KUP,
- wniosek o stosowanie wyższej stawki podatku,
- wniosek o niepobieranie zaliczek z uwagi na uzyskanie w roku podatkowym dochodu nieprzekraczającego 30 000 zł.

Do złożenia ww. wniosków i oświadczeń uprawnieni są tylko zleceniobiorcy będący polskimi rezydentami podatkowymi.

Obowiązki płatnika podatku w przypadku umów zlecenia, gdy zleceniobiorca jest polskim rezydentem podatkowym

Przepisy nakładają na zleceniodawców obowiązki płatników podatku dochodowego od osób fizycznych z tytułu wynagrodzeń wypłacanych

zleceniobiorcom. Podobnie jak w przypadku umów o pracę obowiązki te polegają na prawidłowym obliczeniu, pobraniu i terminowym wpłaceniu zaliczek na podatek od takich wynagrodzeń.

Obliczanie zaliczek na podatek przebiega jednak nieco inaczej. Podstawową różnicę stanowi brak obowiązku obliczania zaliczek według progresywnej skali podatkowej oraz zryczałtowane koszty uzyskania przychodów w wysokości 20% przychodu.

Płatnik ma obowiązek obliczyć, pobrać i wpłacić zaliczki na podatek na rzecz urzędu skarbowego. Wpłaty na rachunek właściwego urzędu skarbowego dokonuje się do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zleceniobiorca otrzymał wynagrodzenie.

Po zakończeniu roku podatkowego zleceniodawca zobowiązany jest sporządzić informacje na formularzach PIT-11 i przekazać te informacje do urzędów skarbowych właściwych dla zleceniobiorców oraz im samym. Jeżeli obowiązek poboru zaliczek ustał w trakcie roku podatkowego, zleceniobiorca może złożyć wniosek o wydanie informacji na formularzu PIT-11 przed upływem standardowego terminu dla ich wydania.

Terminy, w jakich należy wypełnić ten obowiązek, są następujące:

- do końca stycznia roku następującego po roku podatkowym – dla informacji składanych urzędowi skarbowemu;
- do końca lutego roku następującego po roku podatkowym – dla informacji przesyłanych zleceniobiorcom;
- w terminie 14 dni od złożenia pisemnego wniosku przez podatnika
 - w przypadku gdy w trakcie roku podatkowego ustał obowiązek poboru zaliczki.

Zleceniobiorca jest również zobowiązany ująć zaliczki pobrane od wynagrodzeń z tytułu umów zlecenia w deklaracji PIT-4R.

Jeżeli zleceniodawca wypłacał danemu zleceniobiorcy jedynie kwoty podlegające opodatkowaniu podatkiem zryczałtowanym, powinny one zostać wykazane w rocznej informacji na formularzu PIT-8AR.

Obowiązki płatnika podatku w przypadku, gdy zleceniobiorca nie jest polskim rezydentem podatkowym

W przypadku gdy zleceniobiorca nie jest polskim rezydentem podatkowym, na zleceniodawcy ciążyą inne obowiązki.

Po pierwsze, zastosowanie do wynagrodzenia zleceniobiorcy stawki podatku wynikającej z właściwej umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania lub niepobranie (niezapłacenie) podatku zgodnie z taką umową jest możliwe pod warunkiem udokumentowania przez zleceniobiorcę jego miejsca zamieszkania certyfikatem rezydencji.

Po drugie, jeżeli wynagrodzenie zleceniobiorcy nie jest zwolnione z opodatkowania na podstawie właściwej umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania albo na podstawie takiej umowy nie ma zastosowania inna stawka podatku zamiast pobierania zaliczek na podatek, zleceniodawca powinien pobrać 20% podatek zryczałtowany. Ponieważ jest to stawka zryczałtowana, podstawy wymiaru podatku nie pomniejsza się o potrącone przez płatnika w danym miesiącu składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe ani o koszty uzyskania przychodów.

Po trzecie, zamiast wystawiania informacji na formularzu PIT-11 zleceniobiorca powinien wystawić informacje na druku IFT-1/IFT-1 do końca lutego roku następującego po roku podatkowym. W przypadku zaprzestania działalności przed końcem lutego roku następującego po roku podatkowym do dnia zaprzestania działalności lub na wniosek zleceniobiorcy formularz należy wystawić w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku.

Odnosząc się do pierwszej z powyższych różnic, należy wspomnieć o wydanych przez Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej interpretacjach indywidualnych potwierdzających tezę, że rezydenci podatkowi Ukrainy, którzy wykonują pracę w Polsce na podstawie umowy zlecenia i nie posiadają w Polsce tzw. stałej placówki, nie podlegają polskiemu opodatkowaniu od dochodów uzyskanych z tego tytułu niezależnie od długości swojego pobytu w Polsce w roku podatkowym. Stanowisko to ma wynikać z art. 14 ust. 1 Konwencji między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Ukrainy w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku.

Należy jednak zauważyć, że art. 14 ust. 1 wspomnianej konwencji powinien być stosowany do dochodów uzyskanych z wykonywania wolnych zawodów. Przez to pojęcie rozumie się działalność mającą charakter samodzielny, w odróżnieniu od pracy najemnej, która tego charakteru jest pozbawiona. Jednocześnie sam fakt zawarcia umowy cywilnoprawnej (zlecenia) nie nadaje jeszcze przymiotu samodzielności pracy wykonywanej w ramach przedsiębiorstwa zleceniodawcy i na jego

rachunek. Tymczasem, w ocenie organu, tak właśnie dzieje się w przypadku np. pracy na liniach produkcyjnych czy montażowych albo prostych prac fizycznych wykonywanych na podstawie umowy zlecenia.

W wielu nowszych umowach w sprawie unikania podwójnego opodatkowania nie ma już w ogóle osobnych regulacji dotyczących wolnych zawodów. W to miejsce stosuje się postanowienia o opodatkowaniu zysków przedsiębiorstw, co wskazuje na fakt, że samodzielna działalność powinna przybrać pewną zorganizowaną i wyodrębnioną postać (choć niekoniecznie wymaga rejestracji działalności gospodarczej).

Rekomendujemy zatem, by podchodzić z dużą ostrożnością do tych interpretacji i liczyć się z możliwością ich zmiany.

Obowiązki podatnika będącego polskim rezydentem podatkowym, który osiąga dochody z umowy zlecenia

Ponieważ za pobór zaliczek na podatek odpowiada płatnik, podatnikowi pozostaje tylko złożenie rocznego zeznania podatkowego. Może w tym celu skorzystać z usługi Twój e-PIT, w ramach której jego zeznanie podatkowe zostanie automatycznie przygotowane i udostępnione przez Krajową Administrację Skarbową na podstawie informacji PIT-11 dostarczonych przez płatników podatku.

Warto jednak zauważyć, że w przypadku korzystania przez zleceniobiorcę z możliwości odliczenia rzeczywiście poniesionych kosztów będzie on musiał obliczyć te koszty i samodzielnie wpisać je w zeznaniu przygotowanym w ramach usługi Twój e-PIT, ponieważ płatnik podatku nie ma możliwości stosowania innej stawki kosztów niż koszty zryczałtowane.

Termin złożenia zeznania rocznego i zapłaty podatku, który z niego wynika, upływa 30 kwietnia roku następującego po roku podatkowym.

Jeżeli zleceniobiorca otrzymał jedynie kwoty podlegające opodatkowaniu podatkiem zryczałtowanym, kwot tych nie musi wykazywać w swoim rocznym rozliczeniu podatkowym.

Obowiązki podatnika niebędącego polskim rezydentem podatkowym, który osiąga dochody z umowy zlecenia

W najprostszym scenariuszu zleceniobiorca nie jest zobowiązany do złożenia zeznania rocznego. Ma to miejsce wówczas, gdy od dochodów

z umowy zlecenia zleceniobiorca powinien zapłacić 20% podatek zryczałtowany i podatek taki został pobrany w trakcie roku podatkowego przez płatnika, który wystawił informację IFT-1/IFT-1R.

Jednak opodatkowanie zryczałtowane często nie jest korzystne finansowo dla zleceniobiorcy, szczególnie takiego, który uzyskuje dochody nieprzekraczające kwoty opodatkowanej najniższą stawką podatkową. Ustawodawca przewidział możliwość rozliczenia się przez takiego zleceniobiorcę z fiskusem na zasadach ogólnych, tzn. według skali podatkowej, jeżeli:

- zleceniobiorca ma miejsce zamieszkania dla celów podatkowych w innym niż Polska państwie członkowskim Unii Europejskiej lub w innym państwie należącym do Europejskiego Obszaru Gospodarczego albo w Szwajcarii oraz
- udokumentuje swoje miejsce zamieszkania certyfikatem rezydencji, oraz
- złoży zeznanie podatkowe za dany rok podatkowy na zasadach określonych w art. 27 ust. 1 ustawy o PIT (tzn. zgodnie ze skalą podatkową).

Dodatkowy warunek, który musi być spełniony, żeby zleceniobiorca mógł zapłacić podatek według zasad ogólnych, to istnienie podstawy prawnej do uzyskania przez polskie organy podatkowe informacji podatkowych od organu podatkowego państwa, w którym zleceniobiorca ma miejsce zamieszkania dla celów podatkowych. Podstawę taką może stanowić umowa o unikaniu podwójnego opodatkowania lub inna ratyfikowana umowa międzynarodowa.

W tym przypadku pobrany od przychodów zleceniobiorcy zryczałtowany podatek dochodowy, o którym mowa w ust. 1, traktuje się na równi z pobraną przez płatnika zaliczką na podatek dochodowy.

Jeżeli zleceniobiorca zdecyduje się na rozliczenie roczne na zasadach ogólnych, będzie mógł odliczyć od przychodu składki zapłacone na ubezpieczenia społeczne. Informację o kwotach tych składek powinien uzyskać od płatnika, co zapewne będzie wymagało złożenia odpowiedniego wniosku (na formularzu IFT-1/IFT-1R nie ma bowiem pól pozwalających na wpisanie informacji o składkach ubezpieczeniowych).

Termin złożenia zeznania rocznego i zapłaty podatku, który z niego wynika, upływa (standardowo) 30 kwietnia roku następującego po roku podatkowym.

Kontrakt menedżerski a umowa zlecenia

Dla celów podatkowych kontrakt menedżerski jest traktowany podobnie do umowy zlecenia. Istnieją jednak pewne różnice w opodatkowaniu

dochodów uzyskiwanych na podstawie tych dwóch typów umów i to na nich skupimy się poniżej.

Koszty uzyskania przychodów przy kontrakcie menedżerskim

Na podstawie art. 22 ust. 9 pkt 5 ustawy o PIT przychód z kontraktu menedżerskiego można pomniejszyć o zryczałtowane koszty uzyskania przychodu w wysokości takiej samej jak koszty mające zastosowanie do przychodu ze stosunku pracy. Co istotne, przychodów tych nie można pomniejszyć o koszty faktycznie poniesione.

Komentarz na temat możliwości stosowania 50% KUP w przypadku umów zlecenia ma także zastosowanie do kontraktów menedżerskich. Należy jednak zauważyć, że na rynku nie spotyka się przypadków wypłaty honorarium autorskiego na podstawie takich kontraktów. Stosowanie 50% KUP do honorarium autorskiego nie powodowałby konieczności rezygnacji z odliczania kosztów podstawowych, o których mowa powyżej, pod warunkiem że menedżer otrzymywałby także wynagrodzenie za wykonywanie zwykłych obowiązków wynikających z takiego kontraktu.

Obowiązki płatnika podatku w przypadku wypłaty wynagrodzenia z kontraktu menedżerskiego osobie, która nie jest polskim rezydentem podatkowym

Co do zasady, obowiązki płatników podatku dochodowego od osób fizycznych z tytułu wynagrodzeń wypłacanych menedżerom na podstawie kontraktów menedżerskich są takie same jak w przypadku umów zlecenia.

Należy jednak zauważyć, że w przypadku członków zarządu wynagradzanych z tego tytułu na podstawie kontraktów menedżerskich, na gruncie przepisów umów o unikaniu podwójnego opodatkowania, powinny zostać zastosowane postanowienia o wynagrodzeniach dyrektorów, a nie o dochodach z wolnych zawodów.

Rozdział 16.

Umowa zlecenia i kontrakt menedżerski a ubezpieczenia społeczne i zdrowotne

Według art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu.

Kontrakt menedżerski jest umową nienazwaną, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. W związku z tym, na gruncie przepisów ubezpieczeniowych, nie ma różnicy pomiędzy umową zlecenia a kontraktem menedżerskim i można przyjąć, że stanowią one taki sam (ekwiwalentny) tytuł do objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym.

W związku z tym w części poświęconej skutkom ubezpieczeniowym umów zlecenia i kontraktów menedżerskich będziemy używać tylko określeń „umowa zlecenia”, „zleceniobiorca” i „zleceniodawca”, pamiętając, że obejmują one odpowiednio również kontrakty menedżerskie i strony takich kontraktów.

Obowiązek ubezpieczeń społecznych w przypadku zleceniobiorców

Do ukończenia 26. roku życia nie podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, które są uczniami gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych lub studentami. Zasady tej nie stosuje się do osób świadczących pracę na podstawie umowy uaktywniającej.

Dla celów ubezpieczeń społecznych uznaje się, że uczniem do 31 sierpnia każdego roku jest osoba, która kontynuuje naukę w tej samej szkole, skończyła szkołę i rozpoczyna naukę w szkole, w której rok szkolny rozpoczyna się 1 września, albo ukończyła szkołę i nie kontynuuje nauki. Za ucznia szkoły uważa się ponadto – do 30 września – osobę, która przedstawi zaświadczenie o przyjęciu na studia wyższe.

Natomiast za studenta uznawana jest osoba przyjęta na studia, która rozpoczyna studia i nabywa prawa studenta z chwilą złożenia ślubowania. Status taki zachowuje do daty ukończenia studiów lub daty skreślenia z listy studentów. W rozumieniu przepisów o ubezpieczeniach społecznych nie są studentami uczestnicy studiów doktoranckich lub podyplomowych.

Zleceniodawcy są zobowiązani do posiadania dowodów potwierdzających, że zatrudniani przez nich zleceniobiorcy spełniają ww. kryteria, z których wynika brak obowiązku ubezpieczeniowego.

Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe zleceniobiorcy

W myśl art. 18 ust. 1 i 3 ustawy systemowej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zleceniobiorców stanowi dochód w rozumieniu przepisów stawy o PIT z tytułu wykonywania umowy zlecenia, jeżeli w umowie tej określono odpłatność za jej wykonywanie kwotowo, albo w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej, albo prowizyjnie.

W rezultacie składki obliczane są od podstawy, jaką stanowi dochód zleceniobiorcy otrzymany z tytułu wykonywania umowy zlecenia.

Podstawa wymiaru składek podlega, podobnie jak w przypadku pracowników, rocznemu ograniczeniu do kwoty odpowiadającej 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określonego w ustawie budżetowej, ustawie o przewidywanym budżetowym lub ich projektach.

Co ważne, ograniczona do powyższej jest także podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe zleceniobiorcy. Inaczej niż w przypadku stosunku pracy, podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe zleceniobiorcy jest ograniczona nie tylko w ujęciu rocznym, ale także w ujęciu miesięcznym. Niezależnie od wysokości dochodu zleceniobiorcy, podstawa wymiaru składki nie może być wyższa niż 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. W konsekwencji od wynagrodzenia zleceniobiorcy składka na ubezpieczenie chorobowe pobierana jest przez 12 miesięcy w roku.

Ponadto ubezpieczenie chorobowe jest dla zleceniobiorców ubezpieczeniem dobrowolnym. Dlatego zleceniobiorca powinien oświadczyć

zleceniodawcy, czy życzy sobie, aby od jego wynagrodzenia zleceniodawca pobierał składki na to ubezpieczenie.

Stosowanie wyłączeń z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przy częściowo odpłatnych świadczeniach z tytułu umowy zlecenia

ZUS zdaje się akceptować stanowisko, że zwolnienie określone w § 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia składkowego może mieć zastosowanie również w przypadku przyznania zleceniobiorcom możliwości zakupu od zleceniodawcy niektórych usług po cenach niższych niż detaliczne. Takich korzyści zleceniodawca może nie uwzględniać w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pod warunkiem, że stosowna regulacja została wprowadzona w drodze uchwały zarządu i będzie stanowić integralną część obecnych i przyszłych umów zlecenia (pismo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 13.10.2016 r., nr DI/100000/43/875/2016).

Oskładkowanie świadczeń przyznanych w związku z realizacją zlecenia

Na podstawie przepisu art. 18 ust. 3 ustawy systemowej ZUS dopuszcza pomijanie przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne zleceniobiorców zwrotu wydatków, które ponoszą oni w związku z realizacją zlecenia w przypadku, gdy w umowie odpłatność za jej wykonywanie określono kwotowo, w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej albo prowizyjnie (pismo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 10.09.2013 r., nr WPI/200000/451/1193/2013.).

Należy jednak zaznaczyć, że w stanie faktycznym będącym przedmiotem tej decyzji zleceniobiorcy wykonywali pracę poza granicami Polski, a ich wynagrodzenie z tego tytułu było stosunkowo niskie i dlatego uwzględnianie kwot wypłacanych im z tytułu zwrotu kosztów podróży w podstawie wymiaru składek, zdaniem wnioskodawcy, miało powodować, że „kwota składek na ubezpieczenia społeczne byłaby wyższa niż kwota wynagrodzenia”.

Diety i inne należności z tytułu podróży zleceniobiorcy w podstawie wymiaru składek

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia składkowego z podstawy wymiaru składek wyłączone są diety i inne należności z tytułu podróży

służbowej pracownika – do wysokości określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, z pewnymi ograniczeniami dotyczącymi równowartości dodatków dewizowych wypłacanych pracownikom zatrudnionym na morskich statkach handlowych i rybackich.

Jednocześnie, na podstawie § 5 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia składkowego, przepisy § 2 tego rozporządzenia stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru składek osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

W związku z tym, zdaniem ZUS, powyższe wyłączenie ma odpowiednio zastosowanie do zleceniobiorców, jeżeli stosowne postanowienia zawartych z nimi umów lub przepisy odrębne przewidują zwrot należności z tytułu podróży na zasadach przewidzianych przepisami dotyczącymi podróży służbowych pracowników sfery budżetowej (pismo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 5.05.2011 r., nr DI/200000/451/231/2011).

Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji

Powyzsza zasada wynikająca z § 5 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia składkowego nie jest tak oczywista, jak mogłoby się to wydawać. Jako przykład niech posłuży nam odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu umowy zlecenia.

W § 2 ust. 1 pkt 4 tego rozporządzenia przewidziane jest wyłączenie z podstawy wymiaru składek odszkodowań wypłaconych byłym pracownikom po rozwiązaniu stosunku pracy, na podstawie umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101² k.p., w związku z tym analogiczne świadczenie przyznane byłemu zleceniobiorcy powinno właściwie także podlegać temu wyłączeniu.

Tymczasem ZUS stoi na stanowisku, że wyłączenie może mieć zastosowanie tylko w przypadku zleceniobiorców, do których mają zastosowanie przepisy ustawy z 9.06.2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Ustawa ta bowiem stanowi, że zatrudnieni na jej podstawie zleceniobiorcy mogą otrzymać odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu umowy zlecenia na zasadach określonych w kodeksie pracy. Natomiast zleceniobiorcy,

do których ta ustawa nie ma zastosowania, mogą otrzymać analogiczne świadczenie jedynie na podstawie umowy lub porozumienia stron. Ta okoliczność powoduje, że w ocenie ZUS takie odszkodowanie (niemające podstawy w przepisach kodeksu pracy) nie jest objęte zwolnieniem na podstawie § 2 ust. 1 pkt 4 w związku z § 5 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia składkowego.

Zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych

Jeżeli przychód uzyskiwany na podstawie umowy zlecenia w danym miesiącu jest niższy od kwoty minimalnego wynagrodzenia, zleceniobiorca podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z kolejnej lub kolejnych umów zlecenia. Zasada ta nie ma zastosowania, jeżeli łączny przychód z tytułu umowy zlecenia lub umów osiąga lub przekracza w miesiącu kwotę minimalnego wynagrodzenia. Co istotne, sprawdzenia, czy podstawa osiąga wymagane minimum, należy dokonywać dla każdego miesiąca odrębnie.

Weryfikację należy przeprowadzać według kolejności powstawania poszczególnych tytułów do ubezpieczenia (w tym przypadku uzyskiwania przychodów z kolejnych umów zlecenia). Zleceniobiorca może zmienić tytuł/tytuły do obowiązkowych ubezpieczeń, z zachowaniem wymogu osiągnięcia minimalnej podstawy wymiaru składek. Ma również prawo, na wniosek, zostać objęty obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi ze wszystkich lub tylko wybranych umów zlecenia.

Jeśli zleceniobiorca jest również stroną stosunku pracy, spełnia warunki do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z co najmniej dwóch tytułów. W takim przypadku wyłącznym tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych będzie umowa o pracę, jeżeli:

- wynagrodzenie należne na podstawie umowy o pracę na pełny etat nie jest niższe od minimalnego wynagrodzenia lub
- w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu – podstawa wymiaru składek, w przeliczeniu na okres miesiąca, wynosi nie mniej niż minimalne wynagrodzenie.

Natomiast w przypadku, gdy te warunki nie są spełnione, tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych będą zarówno umowa o pracę, jak i umowa zlecenia. Ewentualne kolejne umowy zlecenia mogą również rodzić obowiązek ubezpieczenia, jeżeli skumulowana podstawa wymiaru składek z dwóch pierwszych umów nie będzie równa co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

Zleceniobiorca, który zawarł umowę zlecenia z własnym pracodawcą, z tytułu wykonywania tej umowy podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym na takich samych zasadach jak w przypadku umowy o pracę. Pracodawca nie musi zgłaszać takiego zleceniobiorcy do ubezpieczeń z tytułu umowy zlecenia, a przychód z tej umowy w deklaracjach miesięcznych wykazuje razem z przychodem ze stosunku pracy.

Powyższe ma zastosowanie także w przypadku pracodawcy, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej (w tym też umowy zlecenia) zawartej z innym podmiotem.

Rozdział 17.

Umowa o dzieło – kwestie podatkowe

Podobnie jak przychody z umowy zlecenia i kontraktów menedżerskich, również przychody z umowy o dzieło zaliczane są do przychodów z działalności wykonywanej osobiście (art. 13 pkt 8 ustawy o PIT). Kwalifikacja ta dotyczy tych przychodów, które zostały uzyskane od m.in. osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą oraz osoby prawnej lub jej jednostki organizacyjnej.

Jeśli umowa o dzieło zawarta została pomiędzy dwoma osobami fizycznymi nieprowadzącymi działalności gospodarczej, przychód z tego tytułu zalicza się do innych źródeł.

Do działalności wykonywanej osobiście nie są zaliczane umowy o dzieło wykonywane są w ramach indywidualnej działalności gospodarczej. W tym przypadku źródłem przychodu jest działalność gospodarcza (niezależnie od rodzaju zawartej umowy).

Wartość świadczeń nieodpłatnych lub częściowo odpłatnych ustala się na podstawie ich cen obowiązujących na rynku.

Opodatkowanie dochodów z umowy o dzieło

Stawka podatkowa dla umów o dzieło uzależniona jest od statusu podatkowego osoby przyjmującej zamówienie w Polsce. Jeśli taka osoba jest rezydentem podatkowym, podlegającym tzw. nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu, uzyskane przez nią z tytułu umowy o dzieło dochody są opodatkowane zgodnie z obowiązującą skalą podatkową.

Jeśli mamy do czynienia z osobą, która nie jest polskim rezydentem podatkowym, przychody uzyskane z tytułu umowy o dzieło będą opodatkowane stawką zryczałtowaną w wysokości 20%.

W niektórych sytuacjach opodatkowanie podatkiem zryczałtowanym będzie mniej korzystne niż opodatkowanie zgodnie ze skalą. Taka sytuacja wystąpi, jeśli np. całkowita kwota roczna dochodów (włączając w to dochód z umowy o dzieło) jest niższa niż pierwszy próg podatkowy (obecnie 120 000 zł). W takim przypadku przyjmujący zamówienie, na swój wniosek wyrażony w zeznaniu podatkowym, może skorzystać

z opodatkowania zgodnie ze skalą podatkową, pod warunkiem jednak udokumentowania certyfikatem rezydencji podatkowej swojego miejsca zamieszkania w innym kraju UE, EOG lub Szwajcarii.

Zaznaczyć należy, że w przypadku opodatkowania na podstawie skali opodatkowany jest dochód (przychód pomniejszony o właściwe koszty uzyskania), a przy opodatkowaniu stawką ryczałtową – przychód.

Koszty uzyskania przychodów z tytułu umowy o dzieło

Podstawowa stawka kosztów uzyskania przychodu z umowy o dzieło wynosi 20%. Koszty w takiej wysokości przysługują bez względu na to, czy zostały faktycznie poniesione. Ich wysokość oblicza się po odliczeniu potrąconych przez zamawiającego składek na ubezpieczenia społeczne (o ile były należne). Koszty nie podlegają odliczeniu, jeśli przychody z umowy o dzieło opodatkowane są w sposób zryczałtowany (w przypadku nierezydentów).

Umowa o dzieło jest typową umową na stworzenie dzieła będącego utworem w rozumieniu przepisów prawa autorskiego. Jeżeli taki jest przedmiot umowy i na podstawie umowy przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do przeniesienia na zamawiającego majątkowych praw autorskich do utworu, to zastosowanie mogą znaleźć 50% KUP.

Należy oczywiście pamiętać o zachowaniu dwóch warunków zastosowania 50% KUP, o których napisaliśmy w części poświęconej umowie o pracę: o uznaniu działalności twórczej, której rezultatem jest utwór, za działalność wymienioną w art. 22 ust. 9b ustawy o PIT oraz o posiadaniu dowodu przeniesienia praw do konkretnego utworu na zamawiającego.

Również w przypadku stosowania 50% KUP do wynagrodzenia z tytułu umowy o dzieło całkowita ich kwota nie może być wyższa niż 120 000 zł w roku podatkowym.

Choć budzi to pewne wątpliwości, o ile powyższy limit w roku podatkowym zostanie w całości wykorzystany do przychodu uzyskanego na podstawie dotychczasowych umów, do kolejnych nie będą miały zastosowania koszty 20%. Oznacza to, że cały przychód podlegać będzie opodatkowaniu.

Jeśli podatnik w celu realizacji umowy o dzieło poniósł koszty wyższe niż te, które określone są w sposób zryczałtowany (20% lub 50%), i to udowodni, przy obliczaniu podstawy opodatkowania ma prawo pomniejszyć swój przychód o koszty faktycznie poniesione.

Podatnik ma prawo wyboru, czy odlicza koszty zryczałtowane, czy faktycznie poniesione.

Skutki podatkowe wypłaty diet i innych należności z tytułu podróży przyjmującego zamówienie

Diety i inne należności, jakie przyjmujący zamówienie otrzymał z tytułu podróży podjętej w związku z wykonywaniem dzieła, opodatkowane są zgodnie z tymi samymi zasadami, co analogiczne należności otrzymane przez zleceniobiorcę.

Konsekwencje zapłaty przez zamawiającego zaliczki na poczet wynagrodzenia lub wypłata jego części przed zrealizowaniem zamówienia

Co do zasady, zapłata zaliczki na poczet wynagrodzenia lub części wynagrodzenia jeszcze przed zrealizowaniem zamówienia podlega opodatkowaniu tak samo jak właściwe wynagrodzenie. Zamawiający wypłacający taką zaliczkę lub ułamek wynagrodzenia zobowiązany jest do potrącenia zaliczki na podatek bądź ryczału we właściwej wysokości.

W sytuacji, gdzie przedmiotem umowy o dzieło jest wykonanie utworu, do którego zastosowanie powinny znaleźć 50% KUP, zapłata zaliczki bądź części wynagrodzenia przed przeniesieniem autorskich praw majątkowych do tego utworu na rzecz zamawiającego nie pozbawia wykonawcy prawa do ich zastosowania. Taki wniosek wynika z interpretacji ogólnej Ministra Finansów.

Obowiązki podatkowe spoczywające na zamawiającym

Jeśli umowa o dzieło zawarta została przez osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, osobę prawną bądź jej jednostkę organizacyjną, wtedy sposób rozliczania przychodu zależy od:

- wysokości należności określonej w umowie o dzieło lub
- statusu podatkowego przyjmującego zamówienie.

Jeśli kwota przychodu z umowy nie przekracza 200 zł, zamawiający jest odpowiedzialny za pobranie i odprowadzenie do fiskusa zryczałtowanego podatku w wysokości 12%. Na tym koniec.

Jeśli kwota przychodu przekracza 200 zł, zamawiający zobowiązany jest do pobrania i wpłacenia zaliczki na podatek również w wysokości 12%. W tym jednak przypadku różnicę pomiędzy zaliczką a podatkiem obliczonym na podstawie skali podatkowej wykonawca płaci sam w swoim rocznym rozliczeniu podatkowym.

Zryczałtowany podatek należny od przychodu z umowy o dzieło otrzymywanego przez nierezydenta podatkowego w Polsce pobierany jest i wpłacany do urzędu skarbowego przez zamawiającego w wysokości 20%.

W przypadku zawarcia umowy pomiędzy dwoma osobami fizycznymi ani zamawiający, ani przyjmujący zamówienie nie mają obowiązku obliczania i zapłaty zaliczki na podatek ani zryczałtowanego podatku w ciągu roku. Dochód z tego tytułu jest rozliczany, a podatek płacony jest przez przyjmującego zamówienie jedynie w zeznaniu rocznym.

Zwolnienie dla osób poniżej 26. r.ż. a umowa o dzieło

W przeciwieństwie do zwolnionych z opodatkowania przychodów ze stosunku pracy oraz umów zlecenia osiągniętych przez osoby, które nie przekroczyły 26. roku życia, przychody osiągnięte przez takie osoby na podstawie umowy o dzieło są w całości opodatkowane zgodnie z zasadami opisanymi powyżej.

Rozdział 18.

Umowa o dzieło a ubezpieczenia społeczne i zdrowotne

Przyjmujący zamówienie na podstawie umowy o dzieło nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu w Polsce. Nie zostanie również objęty tymi ubezpieczeniami na zasadzie dobrowolności.

Brak obowiązku ubezpieczeniowego powoduje wzrost otrzymywanego wynagrodzenia netto, ale ma także negatywne konsekwencje. Osoba taka bowiem nie nabywa praw do emerytury i renty, nie otrzymuje ani wynagrodzenia, ani zasiłku za czas choroby. Co więcej, w sytuacji braku ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu (np.: objęcia ubezpieczeniem zdrowotnym małżonka) przyjmujący zamówienie nie będzie miał prawa do nieodpłatnego korzystania ze świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych przez państwo.

Obowiązek ubezpieczenia społecznego, jak i opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne z tytułu umowy o dzieło powstaje tylko w dwóch przypadkach:

- jeśli umowa o dzieło zawarta jest z własnym pracodawcą lub
- gdy umowa o dzieło zawarta jest z innym podmiotem, ale wykonywana na rzecz pracodawcy.

Obowiązki zamawiającego w zakresie ubezpieczeń społecznych w przypadku umowy o dzieło

Brak obowiązku oskładkowania należności z umowy o dzieło nie oznacza, że zamawiający nie ma żadnych obowiązków względem ZUS w związku z zawarciem takiej umowy.

Przepisy nakładają na płatnika składek lub osobę fizyczną zlecającą dzieło obowiązek poinformowania ZUS o zawarciu każdej umowy o dzieło, jeżeli umowa taka zawarta zostanie z osobą, z którą płatnik lub osoba fizyczna nie pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Obowiązek ten należy wykonać w terminie 7 dni od dnia zawarcia takiej umowy, składając formularz ZUS RUD.

Informacje o zawartych umowach o dzieło ewidencjonuje się na kon-
tactach płatników składek.

Niedopełnienie powyższego obowiązku informacyjnego jest zagrożo-
ne karą grzywny do wysokości 5000 zł. Karze podlega płatnik składek
albo osoba obowiązana do działania w imieniu płatnika.

Na żądanie Ministra Finansów lub organów Krajowej Administracji
Skarbowej ZUS udostępnia im dane dotyczące umów o dzieło.

Jeśli natomiast umowa o dzieło stanowi tytuł do ubezpieczeń spo-
łecznych, należy rozróżnić dwie sytuacje:

- w przypadku umowy zawartej z własnym pracodawcą – pracodaw-
ca nie dokonuje odrębnego zgłoszenia wykonawcy, a składki na ubez-
pieczenia społeczne i zdrowotne rozlicza wraz ze składkami z umowy
o pracę;
- jeśli umowa o dzieło zawarta jest z podmiotem innym niż własny
pracodawca, ale w ramach tej umowy pracownik wykonuje pracę
na rzecz swojego pracodawcy, to podmiot, z którym została zawarta
umowa o dzieło, dokonuje odrębnego zgłoszenia do ubezpieczeń, jed-
nakże składki ubezpieczeniowe rozlicza w sposób właściwy dla umo-
wy o pracę.



dr Iwona Jaroszevska-Ignatowska

Radca prawny. Od 25 lat doradza przedsiębiorcom, szukając efektywnych biznesowych rozwiązań w sprawach HR. Jest jednym z najbardziej cenionych przez klientów prawników prawa pracy w Polsce, wysoko pozycjonowanym w międzynarodowych rankingach prawniczych. Autorka licznych publikacji, specjalizuje się w zakresie czasu pracy, elastycznych formach zatrudnienia, w tym pracy zdalnej, restrukturyzacji przedsiębiorstw oraz sporach zbiorowych.



Natalia Basista

Adwokatka, która z powodzeniem reprezentuje klientów w postępowaniach sądowych z zakresu prawa pracy, a także ochrony dóbr osobistych oraz doradza w szczególności klientom zagranicznym w zakresie bieżących zagadnień z szeroko rozumianego prawa HR, w tym zawierania i rozwiązywania umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych, umów o zakazie konkurencji, tworzenia regulaminów pracy, wynagradzania, polityk antydyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz innych aktów wewnętrznych.



Anna Boguska

Radca prawny, doktor nauk prawnych. Wspiera klientów w postępowaniach sądowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Posiada szerokie doświadczenie w sporach dotyczących rozwiązywania umów o pracę i roszczeń z tym związanych, godzin nadliczbowych, ustalenia istnienia stosunku pracy, mobbingu, dyskryminacji, umów o zakazie konkurencji oraz podlegania ubezpieczeniom społecznym. Doradza w zakresie bieżących zagadnień związanych z indywidualnymi i zbiorowymi stosunkami pracy.



Tomasz Kret

Ma ponad 16-letnie doświadczenie w zakresie podatków pracowniczych i współpracowniczych. Specjalizuje się w opodatkowaniu dochodów osób fizycznych, w tym w szczególności dochodów z tytułu praw własności intelektualnej, dochodów uzyskiwanych przez pracowników transgranicznych oraz świadczeń pracowniczych.



Małgorzata Perchel-Ducka

Aplikantka adwokacka. Zajmuje się indywidualnym i zbiorowym prawem pracy, szczególnie sporami sądowymi w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Doradza klientom w zakresie wewnętrznych regulacji prawnych, tj. regulaminu pracy, pracy zdalnej, wynagradzania i ZFŚS oraz procedur antymobbingowych, antydyskryminacyjnych i sygnalizacyjnych. Zajmuje się także zagadnieniami z zakresu podatków osób zatrudnionych oraz prawa imigracyjnego.