



Kadry i Płace

5 nieoczywistych sytuacji, które Cię zaskoczą

Anna Poprawa

21.11.2022

Anna Leńczowska

- Założycielka Szkoły Księgowości
- Biegły Rewident i Doradca Podatkowy
- 20 lat doświadczenia
- 13 lat własne biura
- 13 lat główny księgowy





Anna Poprawa

- radca prawny przy OIRP w Krakowie od 2014 roku
- aktywna zawodowo prawniczka od 2009 roku
- właścicielka kancelariapoprawa.pl
- współniczka dwóch biur rachunkowych działających na obszarze południowej Polski
- edukatorka, szkoleniowiec, Prezes Zarządu i współniczka firmy szkoleniowej POPRAWA O PRAWIE Sp. z o.o.

AGENDA

1. **Zasiłki macierzyńskie według nowych przepisów**
- kto zyska a kto straci?
2. Kiedy mały pracodawca zapłaci odprawę nawet przy zwolnieniu **1 pracownika**?
3. Za co musi zapłacić pracodawca przy **skróconym okresie wypowiedzenia**?
4. **Rewolucja w umowach o pracę** według Work-Life-Balance od 2023 r.
5. Korzystanie z **prywatnego samochodu w pracy** a przychód pracownika.



Zasiłki macierzyńskie według nowych przepisów

- kto zyska a kto straci?

Jak jest obecnie?

Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1732).

Art. 31. [Wysokość zasiłku macierzyńskiego]

1. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku.

2. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:

1) **100% podstawy wymiaru zasiłku - za okres do:**

a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 1821a § 1 pkt 1 i art. 183 § 4 pkt 1 Kodeksu pracy,

b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 1821a § 1 pkt 2 i art. 183 § 4 pkt 2 Kodeksu pracy,

c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3 Kodeksu pracy;

2) **60% podstawy wymiaru zasiłku - za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.**

Jak jest obecnie?

Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1732).

3. Miesięczny zasiłek macierzyński w przypadku:

- 1) ubezpieczonej będącej pracownicą, która złożyła wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w art. 1791 Kodeksu pracy,
- 2) ubezpieczonej niebędącej pracownicą, która złożyła wniosek, o którym mowa w art. 30a ust. 1,
- 3) ubezpieczonego będącego pracownikiem, który złożył wniosek, o którym mowa w art. 1824 Kodeksu pracy,
- 4) ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, który złożył wniosek, o którym mowa w art. 30a ust. 2
- wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

Z czego mają wynikać zmiany w przepisach?

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186, str. 105).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE. L. Nr 188, str. 79).

Dyrektywy powinny zostać wdrożone do polskich przepisów do sierpnia 2022 r. implementacja może nastąpić dopiero w II kw. przyszłego roku. Choć resort rodziny zapowiadał przedstawienie najnowszego projektu zmian w kodeksie pracy jeszcze w październiku, ciągle nie został on przygotowany!

Co wprowadzi nowa dyrektywa?

Każda kobieta będzie miała nadal do wyboru dwa rozwiązania:

1. **Otrzymywanie zasiłku macierzyńskiego w pełnej kwocie – 100% za cały okres urlopu macierzyńskiego.** Po tym czasie kobieta będzie otrzymywała 70% podstawy wymiaru zasiłku podczas przebywania na urlopie rodzicielskim.
2. **Zasiłek w wysokości 81,5% podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego** – zarówno w przypadku urlopu macierzyńskiego, jak i rodzicielskiego.

UWAGA WARUNEK!

W ciągu 21 dni od urodzenia dziecka należy złożyć wniosek o wypłacenie zasiłku macierzyńskiego w obu tych okresach (za okres urlopu macierzyńskiego i okres urlopu rodzicielskiego). Jednak za okres 9 tygodniowej części tego urlopu dla ojca dziecka przysługiwać będzie zasiłek macierzyński w wysokości wysokości **70%** podstawy wymiaru zasiłku.

*Warto zwrócić uwagę, że nie każda kobieta musi korzystać z urlopu rodzicielskiego. Jeżeli zdecyduje się wcześniejszy powrót do pracy, nie przepadnie jej jednak zasiłek macierzyński. Zmiany zakładają **możliwość złożenia wniosku o wyrównanie za niewykorzystany urlop w pierwszym roku życia dziecka**. Będzie ono wynosiło do 100% wymiaru podstawy zasiłku macierzyńskiego. Natomiast jeśli pracownica będzie korzystać z urlopu rodzicielskiego w kolejnych latach, będzie miała prawo do 70% podstawy wymiaru zasiłku z tym, że taka wysokość będzie również dotyczyć drugiego rodzica.*

A co z przepisami przejściowymi?

Do ubezpieczonego



rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie znowelizowanej ustawy złożył wniosek o zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego, ale nie rozpoczął pobierania tego zasiłku w dniu wejścia w życie ustawy, będzie stosować się przepisy ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa dotyczące zasiłku macierzyńskiego w brzmieniu nadanym znowelizowaną ustawą.



Kiedy mały pracodawca zapłaci odprawę
nawet przy zwolnieniu **1 pracownika?**

Z czego wynika obowiązek zapłaty odprawy przy zwolnieniu pracowników?

Obowiązek zapłaty odprawy przy zwolnieniu pracowników wynika z Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;

Art. 8. [Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia]

1. *Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:*
 - 1) *jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;*
 - 2) *dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;*
 - 3) *trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.*
2. *Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.*
3. *Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.*
4. *Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.*

Jakie są ustawowe zasady?

1. Pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników
2. Pracodawca rozwiązał z przyczyn nie dotyczących pracowników stosunki pracy, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 10 pracowników (gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników), 10% pracowników (gdy zatrudnionych jest min. 100 i mniej niż 300 pracowników), 30 pracowników (gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 pracowników).
3. Wysokość odprawy:
 - Jednomiesięczne wynagrodzenie (gdy pracownik był zatrudniony krócej niż 2 lata)
 - Dwumiesięczne wynagrodzenie (gdy pracownik był zatrudniony od 2 do 8 lat)
 - Trzymiesięczne wynagrodzenie (gdy pracownik był zatrudniony ponad 8 lat)

Co to znaczy przyczyny niedotyczące pracowników?

„Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczące pracownika.

(Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 grudnia 2016 r., sygn. akt III AUa 1293/16)

Co to znaczy przyczyny niedotyczące pracowników?

Prawo do odprawy powstaje w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyny (przyczyn) niedotyczących pracownika a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. To rozróżnienie ma istotne znaczenie, gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracownika, dotyczące pracodawcy i niedotyczące żadnej ze stron stosunku pracy. Należy więc uznać, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakikolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy oraz gdy okaże się, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika. Aktualnie obowiązujące przepisy nie zaliczają likwidacji stanowiska (stanowisk) pracy jako warunku otwierającego drogę do odprawy pieniężnej

(Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2021 roku, sygn. akt: III PSK 124/21)

Czy zapłacisz odprawę zwalniając jedną osobę?

Tak, jeśli zwolnienie nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika.



Art. 10 ust. 1 u.z.g.

*Przepisy art. 5 ust. 3–6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy **z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1***

Czy zapłacisz odprawę zwalniając jedną osobę?

„Na tle postanowień art. 10 u.z.g. powstaje problem, czy mechanizmy w nim przewidziane mają zastosowanie, jeśli zwolnieniu podlega tylko jeden pracownik. Literalna wykładnia komentowanego przepisu zdaje się przeczyć takiej możliwości. Jednak względy aksjologiczne, a zwłaszcza konieczność respektowania dyrektywy równości w stosunkach pracy, przemawiają w naszym przekonaniu za przyjęciem przeciwnej opcji interpretacyjnej.”

(Baran Krzysztof W. (red.), Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz)

A co na to orzecznictwo?

- *Przypadku rozważania prawa do odprawy należnej nie w okolicznościach zwolnień grupowych, tj. przy zwalnianiu mniejszej liczby osób, istotna jest nie inicjatywa zawarcia porozumienia stron stosunku pracy rozwiązującego ten stosunek, lecz to, jakie przyczyny uzasadniały rozwiązanie, a mianowicie, czy były to przyczyny niedotyczące pracownika i - jeżeli tak było - to, czy stanowiły one wyłączny powód uzasadniający zawarcie porozumienia). (Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2021 roku, sygn. akt: II PSK 64/21)*
- *(...) pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakikolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy oraz gdy okaże się, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika (art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Aktualnie obowiązujące przepisy nie zaliczają likwidacji stanowiska (stanowisk) pracy jako warunku otwierającego drogę do odprawy pieniężnej. (Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2019 roku, sygn. akt: III PK 125/18)*



Za co musi zapłacić pracodawca
przy **skróconym okresie wypowiedzenia?**

Okres wypowiedzenia – zasada:

ZASADA: OKRESY WYPOWIEDZENIA WYNIKAJĄ Z KODEKSU PRACY!

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

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

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) **2 tygodnie**, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) **1 miesiąc**, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) **3 miesiące**, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Czy pracodawca może bez zgody pracownika skrócić lub wydłużyć okres wypowiedzenia?

Art. 36¹. [Upadłość i likwidacja – skrócony okres wypowiedzenia]

§ 1. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu **ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników**, **pracodawca** może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, **skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca**.

Czy pracodawca może bez zgody pracownika skrócić lub wydłużyć okres wypowiedzenia?

UWAGA!

Art. 49. [Skrócony okres wypowiedzenia]

W razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

+ (CIEKAWOSTKA)

roszczenie o wynagrodzenie powinno przysługiwać pracownikowi także i wówczas, gdy to on dokonał wypowiedzenia z zastosowaniem okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, jednakże tylko pod warunkiem, że pracownik – uświadomiwszy sobie tę okoliczność – w czasie trwania umowy o pracę świadczy pracę (lub przynajmniej pozostaje w gotowości do niej, gdy pracodawca go do pracy nie dopuszcza) aż do dnia upływu okresu wymaganego.

Skrócenie okresu wypowiedzenia za porozumieniem?

Tak i to na podstawie kodeksu pracy:



Art. 36. [Okresy wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony lub nieokreślony]

§ 6. Strony *[pracownik i pracodawca – przyp.]* mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.

Co z wynagrodzeniem za pozostały czas wypowiedzenia?

Rozbieżność w doktrynie:

- W rezultacie zgoda na skrócenie okresu wypowiedzenia nie pozbawia pracownika możliwości kwestionowania złożonego przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu na drodze sądowej, ale również nie daje prawa do domagania się odszkodowania rekompensującego wynagrodzenie, którego pracownik nie otrzymał na skutek wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy. Brak też podstaw do zaakceptowania prezentowanego w literaturze przedmiotu poglądu, zgodnie z którym do upływu ustawowego terminu rozwiązania umowy o pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, a okres ten wlicza się do jego stażu pracy. (tak: Z. Góral [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 36.)
- Opcja bardziej pro pracownicza: Ustalenie przez strony wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę ma ten skutek, że umowa rozwiązuje się w dniu, jaką strony przyjęły w drodze czynności prawnej. Do upływu ustawowego terminu rozwiązania umowy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, a okres ten wlicza się do jego stażu pracy. (A. Wypych-Żywicka [w:] U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, M. Zieleniecki, A. Wypych-Żywicka, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, Gdynia 2004, art. 36.)



**Rewolucja w umowach o pracę
według Work-Life-Balance od 2023 r.**

Najciekawsze zmiany w kodeksie pracy niedotyczące rodziców:

Urlop opiekuńczy



Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą określić dodatkowe szczegóły dotyczące zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od odpowiedniego uzasadnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.

Najciekawsze zmiany w kodeksie pracy niedotyczące rodziców:

Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej



Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek.

Najciekawsze zmiany w kodeksie pracy niedotyczące rodziców:

Art. 173¹. § 1. Pracownikowi przysługuje **urlop opiekuńczy** w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

§ 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.
(...)

Art. 173². Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Art. 148¹. § 1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, **z powodu działania siły wyższej**, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. **W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.**

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na żądanie zgłoszone przez pracownika we wniosku najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Najciekawsze zmiany w kodeksie pracy niedotyczące rodziców:

Elastyczna organizacja pracy



Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku - co najmniej do ośmiu lat - oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony.

Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć sześciu miesięcy.

Najciekawsze zmiany w kodeksie pracy niedotyczące rodziców:

Zatrudnienie równoległe:



Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca nie zabraniał pracownikowi podejmowania pracy u innych pracodawców, poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, ani nie poddawał pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego powodu.

Państwa członkowskie mogą ustanowić warunki dotyczące stosowania przez pracodawców ograniczeń w łączeniu stanowisk, które wynikają z przyczyn obiektywnych, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej, rzetelność służby cywilnej lub unikanie konfliktów interesów.

Najciekawsze zmiany w kodeksie pracy niedotyczące rodziców:

Szkolenia:



Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy prawa Unii lub prawa krajowego lub umów zbiorowych pracodawca zobowiązany był do zapewnienia pracownikowi szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie, liczyło się jako czas pracy i w miarę możliwości odbywało się w godzinach pracy.

Najciekawsze zmiany w kodeksie pracy niedotyczące rodziców:

Inne zmiany:



zapewnienie pracownikowi, który wykonywał pracę co najmniej 6 miesięcy (w tym na podstawie umowy o pracę na okres próbny) prawa do wystąpienia (raz w roku kalendarzowym) o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy oraz otrzymania pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem w terminie 1 miesiąca od otrzymania wniosku;

rozszerzenie zakresu informacji o warunkach zatrudnienia pracownika, która będzie obejmować dodatkowe elementy przewidziane ww. dyrektywą (np. informację o szkoleniach zapewnianych przez pracodawcę, o długości płatnego [urlopu](#) przysługującego pracownikowi). Rozszerzenie ww. informacji będzie dotyczyć także pracownika wysyłanego do pracy do państwa członkowskiego lub państwa trzeciego oraz pracownika delegowanego

Dodatkowa zmiana, która może mieć duże konsekwencje dla rynku pracy

Zadeklarowano KE dostosowanie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony do wymagań prawa UE przy okazji prac nad transpozycją [dyrektywy 2019/1152](#)

KE wskazała na występujące w przepisach Kodeksu pracy trzy aspekty nierówności umów na czas określony w stosunku do umów na czas nieokreślony:

- 1. brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony;**
- 2. brak obowiązku konsultacji związkowej;**
- 3. brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.**

W związku z powyższym przedmiotowy projekt ustawy dokona także zmiany obowiązujących przepisów dotyczących umów o pracę na czas określony polegającej na wprowadzeniu obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, konsultacji związkowej oraz możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy – także w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony.

PROJEKT:

„§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.”;

„§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.”;

„§ 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.”



Dla zainteresowanych:

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw:

<https://legislacja.gov.pl/projekt/12356556/katalog/12855391#12855391>

**Status projektu:
otwarty**





Korzystanie z **prywatnego samochodu w pracy** a **przychód pracownika**.

Informacje ogólne

Korzystanie z prywatnego (niestanowiącego własności pracodawcy) pojazdu przez pracownika jest dozwolone, a pracownik może domagać się zwrotu kosztów związanych z jego eksploatacją. Kwota uzyskana przez niego z tego tytułu może stanowić przychód podlegający opodatkowaniu, a w niektórych sytuacjach może być wolna od podatku.

Podstawowe informacje dotyczące zwrotu kosztów korzystania przez pracownika z prywatnego pojazdu oraz związanych z tym kwestii podatkowych można znaleźć w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy oraz w ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Jazdy lokalne a podróż służbowa

Celów, dla których pracownik korzysta z prywatnego pojazdu w związku/ w ramach wykonywania obowiązków pracowniczych może być wiele i z każdym z nich wiążą się inne konsekwencje.

W przypadku podróży służbowej, pracodawca ma obowiązek pokryć koszty związane z podróżą. Jest to obowiązek ustawowy i pracodawca nie może go uniknąć.

Czymś innym jest jednak korzystanie z pojazdu w związku z obowiązkami pracowniczymi w ramach jazd lokalnych, tj. podróży realizowanych w miejscowości, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub też stałe miejsce pracy pracownika. W jaki sposób rozliczyć przychód z tego tytułu?

UMOWA!

Zwrot kosztów używania przez pracownika w celach służbowych dojazdów lokalnych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy, zwanych dalej „pojazdami do celów służbowych”, następuje na podstawie **umowy cywilnoprawnej**, zawartej między pracodawcą a pracownikiem, o używanie pojazdu do celów służbowych, na warunkach określonych w rozporządzeniu. (§1 ust. 1 rozporządzenia).

Oznacza to, że aby doszło do zwrotu kosztów, pracodawca i pracownik muszą zawrzeć porozumienie w zakresie korzystania z pojazdu!



Rozliczanie przychodu:

- ✓ W przypadku korzystania z prywatnego pojazdu dojazd lokalnych, możliwe jest rozliczenie kosztów w ramach ryczału lub limitów kilometrowych wskazanych w rozporządzeniu,
- ✓ Sposób rozliczenia powinien zostać wskazany w umowie,
- ✓ W przypadku kilometrówki, pracownik prowadzi ewidencję i rozliczenie następuje zgodnie z zasadami określonymi przez danego pracodawcę, na podstawie wskazanej ewidencji (tylko zewidencjonowane koszty podlegają opodatkowaniu!),
- ✓ Natomiast ryczał obliczany jest jako iloczyn stawki za 1 kilometr przebiegu i miesięcznego limitu kilometrów za jazdy lokalne,
- ✓ Aby rozliczać koszty ryczałem, pracownik musi złożyć pisemne oświadczenie o używaniu przez niego pojazdu do celów służbowych w danym miesiącu.

Rozliczanie przychodu:

Koszty używania pojazdów do celów służbowych pokrywa pracodawca według stawek za 1 kilometr przebiegu pojazdu, które nie mogą być wyższe niż:

1) dla samochodu osobowego:

a) o pojemności skokowej silnika do 900 cm³ — 0,4488 zł,

b) o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm³ — 0,7195 zł,

2) dla motocykla — 0,1982 zł

3) dla motoroweru — 0,1189 zł

Limit, o którym mowa w ust. 1, ustalony w zależności od liczby mieszkańców w danej gminie lub mieście, w których pracownik jest zatrudniony, nie może przekroczyć, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4:

1) 300 km — do 100 tys. mieszkańców,

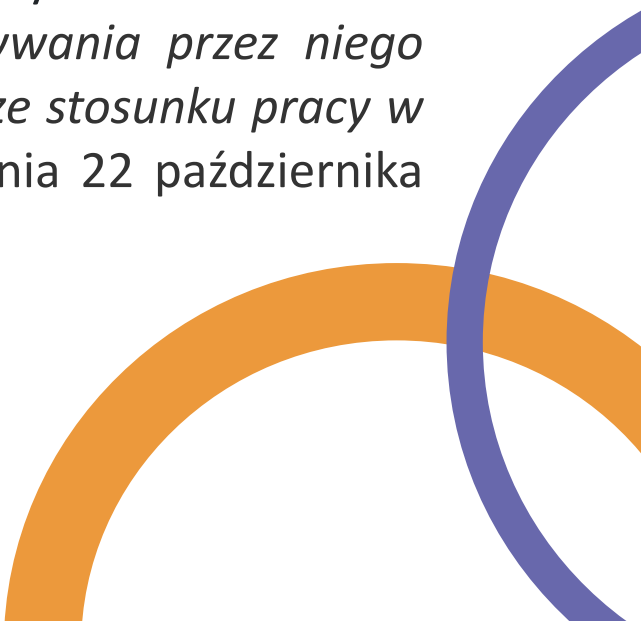
2) 500 km — ponad 100 tys. do 500 tys. Mieszkańców,

3) 700 km — ponad 500 tys. mieszkańców.

Co z podatkami?

Kwestie związane z przychodem z tytułu zwrotu kosztów za używanie prywatnego samochodu w związku z wykonywaniem zadań pracowniczych są dość sporne, a sądy częściowo przychylają się do uznania, że przychód ten podlega opodatkowaniu jako **przychód ze stosunku pracy**.

W związku z tym, w wielu przypadkach pracodawcy powinni pobierać zaliczkę na podatek dochodowy od zwracanej wysokości kosztów (co wynika z interpretacji indywidualnych Dyrektora KIS oraz orzecznictwa sądów administracyjnych), np. *Zwrot pracownikowi kosztów używania przez niego samochodu prywatnego na potrzeby pracodawcy, co do zasady jest przychodem ze stosunku pracy w rozumieniu przepisów u.p.d.o.f. (Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 22 października 2020 r. II FSK 1680/18)*



Co z podatkami?

Nie oznacza to jednak, że orzecznictwo w tym zakresie jest jednolite! W dalszym ciągu kwestia ta jest niejednoznaczna i można odnaleźć stanowiska przychylne pracownikom:

- *Kwoty ryczałtowego zwrotu wydatków za używanie przez pracowników prywatnych samochodów osobowych do celów służbowych nie stanowią przychodu w rozumieniu art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f. (**Wyrok** Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku z dnia 13 lipca 2021 r. I SA/Gd 425/21)*
 - *W niniejszej sprawie uzyskiwanie świadczenia od pracodawcy w związku z wykorzystywaniem samochodu prywatnego do celów służbowych po pierwsze, nie jest realizowane w interesie pracownika, lecz w interesie pracodawcy, po drugie, pracownik nie uzyskuje z tego tytułu "realnej korzyści majątkowej" - albowiem otrzymuje tylko zwrot poniesionych wydatków. (**Wyrok** Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Bydgoszczy z dnia 8 czerwca 2021 r. I SA/Bd 223/21)*
- 

Zwolnienie przedmiotowe?

Ustawa o PIT przewiduje szereg zwolnień przedmiotowych, odnosząc się również do kwestii korzystania z prywatnego pojazdu w związku z obowiązkami pracowniczymi. Zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 23b, wolne od podatku dochodowego są zwrot kosztów poniesionych przez pracownika z tytułu używania pojazdów stanowiących własność pracownika, dla potrzeb zakładu pracy, w jazdach lokalnych, jeżeli obowiązek ponoszenia tych kosztów przez zakład pracy albo możliwość przyznania prawa do zwrotu tych kosztów **wynika wprost z przepisów innych ustaw** - do wysokości miesięcznego ryczału pieniężnego albo do wysokości nieprzekraczającej kwoty ustalonej przy zastosowaniu stawek za 1 kilometr przebiegu pojazdu, określonych w odrębnych przepisach wydanych przez właściwego ministra, jeżeli przebieg pojazdu, z wyłączeniem wypłat ryczału pieniężnego, jest udokumentowany w ewidencji przebiegu pojazdu prowadzonej przez pracownika; przepis art. 23 ust. 7 stosuje się odpowiednio.

Oznacza to, że tylko w takich sytuacjach (tj. gdy ustawa przewiduje obowiązek zwrotu kosztów), przychód z tego tytułu jest zwolniony z opodatkowania. Ustawą taką jest m.in. ustawa z 28 września 1991 r. o lasach

Kadry i Płace to...

Znacie te problemy?

- ✓ Ciągłe zmieniające się przepisy z dnia na dzień
 - ✓ Składka zdrowotna przedsiębiorcy
 - ✓ Rozliczanie czasu pracy w przypadkach zmian wymiaru, osób niepełnosprawnych
 - ✓ Niejasności w interpretacji, zwłaszcza przepisów dot. ZUS
 - ✓ Problematiczne dodatki na listach płac
 - ✓ Nietypowe przypadki w zakresie prawa pracy
 - ✓ Organizacja dokumentacji, w tym akt osobowych
 - ✓ Zatrudnianie obcokrajowców oraz szczególnych zawodów np. kierowców
- 

Co jest ważne w nauce Kadr i Płac?

- Praktyczne przykłady dla wszystkich obszarów kadrowo-płacowych
- Nietypowe przypadki omówione na przykładach
- Praktyczne instruktaże jak to ogarnąć w programie kadrowo płacowym i Płatniku
- Praktyczne zadania do wykonania – liczą się kompetencje, nie wystarczy teoretyczna wiedza o przepisach
- Wsparcie w trakcie nauki – motywacja i rozwianie wątpliwości
- Elastyczność czasowa nauki

To wszystko znajdziecie w...

Szkole Kadr i Płac na kursach



www.szkolakadriplac.pl

 **Kadry i Płace**
- Kurs Dla Początkujących
9 Tygodni Do Pełni Umiejętności
Zdobądź kompetencje w obsłudze JDG,
biur rachunkowych i firm zatrudniających
do 20 osób.

DOŁĄCZ >>

Kurs
Kadry i Płace w Praktyce Basic

 **Kadry i Płace**
- Kurs Dla Zaawansowanych
9 Tygodni Do Pełni Umiejętności
Obsługa JDG, firm zatrudniających do 50
osób, biur rachunkowych, wyliczanie
zasilków.

DOŁĄCZ >>

Kurs
Kadry i Płace w Praktyce Advance

A dodatkowo...

- ✓ Elastyczność czasowa nauki 24/7
- ✓ Możliwość odtwarzania wielokrotnie lekcji
- ✓ Spotkania LIVE CALL dla edycji Przedsprzedaż co 2 tygodnie
- ✓ Grupa Wsparcia na Discord
- ✓ Gwarancja 100% satysfakcji
- ✓ Certyfikaty ukończenia kursów

Główne punkty kursów



Bardzo dużo
przykładów



Praktyka – case study +
Comarch Optima + Płatnik



Wzory omawianej
dokumentacji



Nietypowe sytuacje i rozwiązania,
haczyki prawne



Bonus –
Gratyfikant GT



Nauka przez praktykę
= KOMPETENCJE



Kto poprowadzi Was przez Kursy?

Anna Poprawa

- Radczyni prawna przy krakowskiej Okręgowej Izbie Radców Prawnych. Absolwentka prawa na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie oraz studiów podyplomowych z zakresu prawa pracy na tej samej Uczelni.
- Aktywna twórczyni internetowa, ekspertka i prelegentka z zakresu prawa (**w tym prawa umów i prawa pracy**).
- Współniczka dwóch krakowskich biur rachunkowych, stąd na co dzień bliskie są jej **dylematy i problemy księgowych i kadrowych, zarówno dotyczące spraw wewnętrznych biura rachunkowego**: zatrudnienie pracowników i współpracowników biura, dokumentacji pracowniczej, procedur w biurze rachunkowym; **jak prowadzenia biura "na zewnątrz"**: relacje i umowy z Klientami, obrót dokumentacją, wyzwania i możliwości księgowych i kadrowych.
- Od lat specjalizuje się w obsłudze mikro, małych i średnich przedsiębiorców.

Czego będziemy się uczyć?

Poziom Podstawowy

MODUŁ 1 Plan gry

1. Powitanie
2. Plan kursu i sposób pracy
3. Instalacja i konfiguracja Comarch Optima wersja demo
4. Instalacja i konfiguracja Płatnika
5. Proces rekrutacyjny – o co można pytać czyli rozmowa o pracę i dokumenty zgodnie z RODO
6. Prawa i obowiązki pracodawcy
7. Prawa i obowiązki pracownika
8. Monitoring w miejscu pracy
9. Obsługa PUE ZUS – do czego nam się przyda?
10. Lekcja ekranowa w Comarch Optima
11. Zadanie domowe

Bonus: Schematy postępowań: Comarch Optima i Płatnik (pdf)

MODUŁ 2 ZUS przedsiębiorcy JDG

1. Powitanie
2. Składki społeczne i zdrowotna – tytuły do ubezpieczeń, daty podlegania
3. Zbieg tytułów do ubezpieczeń dla prowadzącego działalność
4. ZUS – wysokość składek i ulgi +Mały ZUS plus + Standardowy ZUS. Kiedy najkorzystniej założyć działalność?
5. Wyliczenie składki zdrowotnej właściciela – ryczałt, skala, liniowy
6. Zgłoszenie – Comarch Optima + Płatnik
7. Deklaracje comiesięczne – lekcja ekranowa Comarch Optima + Płatnik
8. Prawo do zasiłku chorobowego, opieki dla prowadzącego działalność, czyli kiedy można pomniejszyć składki?
9. Prawo do zasiłku macierzyńskiego, ojcowskiego.
10. Wypadek przy pracy bądź w drodze do pracy właściciela
11. Zmiany w zakresie korzystania z ulg ZUS czyli jakich terminów trzeba dotrzymać
12. Zadanie domowe

Bonus: Zgłoszenie – Gratyfikant

Bonus: Deklaracje comiesięczne – Gratyfikant

MODUŁ 3 Zatrudnienie Pracownika

1. Powitanie
2. Rodzaje umów o pracę
3. Dokumenty do zatrudnienia
4. Teczki osobowe. Jakich dokumentów nie można przechowywać ?
5. e-teczki osobowe
6. Zgłoszenie do ubezpieczeń
7. Pułapki przy zatrudnianiu – kiedy można coś zrobić źle
8. Posiłki, odzież itp. + ekwiwalent (kwestie KP, PIT, ZUS)
9. Badania lekarskie – wstępne, okresowe, kontrolne
10. PIT2 – dlaczego to ważny dokument
11. Szkolenia BHP pracodawcy i pracownika
12. Odpowiedzialność materialna pracownika.
13. Aneksowanie umów o pracę – co można aneksować a co nie?
14. Niedozwolone klauzule w treści umowy o pracę
15. Lekcja ekranowa w Comarch Optima
16. Zadanie domowe

Bonus: Lekcja Ekranowa w Gratyfikant

MODUŁ 4

Czas pracy

1. Powitanie
2. Wymiary czasu pracy – standardowy, system zadaniowy, przerwy w czasie pracy wliczane do czasu pracy
3. Praca w porze nocnej i nadgodzinach
4. Praca w niedzielę i święta
5. Czas pracy a praca na część etatu
6. Okresy rozliczeniowe czasu pracy – przykłady rozliczania nadgodzin
7. Wyliczenie nadgodzin
8. Dokumentacja czasu pracy
9. Harmonogram czasu pracy w Comarch optima
10. Lekcja ekranowa w Comarch Optima
11. Zadanie domowe

Bonus: Lekcja ekranowa w Gratyfikant

MODUŁ 5

Nieobecności

1. Powitanie
2. Wprowadzanie nieobecności w Comarch Optima – lekcja ekranowa
3. Zwolnienie chorobowe – wymiar, prawo do wynagrodzenia + przykład liczbowy
4. Opieka nad chorym członkiem rodziny – jakie dokumenty i do kogo powinny być składane
5. Urlop wypoczynkowy – prawo, wymiar, wyliczenie wymiaru urlopu, wynagrodzenie za czas urlopu, urlop na żądanie, pierwsza praca
6. Zbieg urlopu z chorobą lub opieką nad chorym członkiem rodziny – skutki na przykładach
7. Urlop zaległy – kiedy i jakie konsekwencje, przedawnienie urlopu, urlop zaległy a urlopy związane z macierzyństwem
8. Wymiar urlopu, a praca na część etatu
9. Opieka zdrowe dziecko dziecko z KP 188 – wymiar, prawo, oświadczenia
10. Urlop okolicznościowy – kiedy, ile dni, jaka dokumentacja zgodnie z RODO
11. Urlop macierzyński i rodzicielski – wymiary, prawo, wynagrodzenie, dokumentacja
12. Urlop wychowawczy – prawo, wymiar, dokumentacja
13. Urlop bezpłatny – kto udziela, na jakich zasadach, jakie dokumenty i gdzie je przechowywać
14. Wprowadzenie urlopu w Comarch Optima (wypoczynkowy, na żądanie, macierzyński, wychowawczy)- lekcja ekranowa
15. Formularz Z-3 w Comarch Optima + omówienie zasad – lekcja ekranowa
16. Zadanie domowe

Bonus: Wprowadzenie nieobecności w Gratyfikant

Bonus: Wprowadzenie urlopu w Gratyfikant

Bonus: Formularz Z-3 w Gratyfikant

MODUŁ 6

Wynagrodzenia

1. Powitanie
2. Wynagrodzenie zasadnicze – zasady wyliczenia
3. Wynagrodzenie za nadgodziny – z przykładami obliczeń
4. Wynagrodzenie za pracę w dni wolne na przykładach
5. Premie i benefity na liście płac (ZUS, PIT) – na przykładach + zestawienie co jest opodatkowane/ozusowane
6. Terminy i formy wypłaty wynagrodzeń, zaliczki na wynagrodzenia
7. Obciążenia i zajęcia wynagrodzenia + zbieg potrąceń
8. Ulgi PIT przysługujące pracownikowi + dokumentacja
9. Koszty uzyskania przychodów i ulga podatkowa
10. PPK
11. Naliczenie wynagrodzenia – przykłady liczbowe – kilka wariantów
12. Naliczanie listy płac, ZUS w Comarch Optima – lekcja ekranowa
13. DRA, PIT-4 – wyliczenie w Comarch Optima i Płatnik – lekcja ekranowa
14. Kiedy nie przysługuje wynagrodzenie za pracę?
15. Zadanie domowe

Bonus: Naliczenie listy płac, ZUS w Gratyfikant

MODUŁ 7

Zwolnienia

1. Powitanie
2. Za porozumieniem stron
3. Za wypowiedzeniem – okresy wypowiedzenia i sposób liczenia daty zakończenia pracy
4. Z upływem czasu – umowy na czas określony
5. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop – jak liczyć
6. Deklaracje i dokumenty związane z rozwiązaniem umowy o pracę
7. Wyrejestrowanie + zwolnienie pracownika w Comarch Optima – lekcja ekranowa
8. Kiedy nie można zwolnić pracownika
9. Pułapki przy zwolnieniach i skutki złe wypowiedzianej umowy
10. Urlop w okresie wypowiedzenia
11. Świadczenie pracy – omówienie zasad
12. Świadczenie pracy w Comarch Optima – lekcja ekranowa
13. Zadanie domowe

Bonus: Wyrejestrowanie + zwolnienie pracownika w Gratyfikant

Bonus: Świadczenie w Gratyfikant

MODUŁ 8

Umowy cywilnoprawne

1. Powitanie
2. Umowa zlecenie – różnice do umowy o pracę
3. Składki ZUS przy umowie zlecenie (w tym opcja student, emeryt, osoba zatrudniona na umowie o pracę)
4. Dokumentacja przy umowie zlecenie
5. Zgłoszenie do ZUS – Comarch Optima + Płatnik – lekcja ekranowa
6. Umowa o dzieło – różnice do umowy zlecenia
7. Umowa o dzieło – dokumentacja
8. Umowa o dzieło – zgłoszenie do ZUS – zus pue. Kiedy nie trzeba zgłaszać umowy o dzieło
9. KUP przy umowach cywilnoprawnych
10. Naliczenie umowy zlecenia w Comarch Optima – lekcja ekranowa
11. Naliczenie umowy o dzieło – w Comarch Optima – lekcja ekranowa
12. DRA od umów cywilnoprawnych – Comarch Optima + Płatnik – lekcja ekranowa
13. Zadanie domowe

Bonus: Zgłoszenie do ZUS w Gratyfikant

Bonus: Naliczenie umowy zlecenia w Gratyfikant

Bonus: Naliczenie umowy o dzieło w Gratyfikant

Bonus: DRA od umów cywilnoprawnych w Gratyfikant

MODUŁ 9

Zakończenie – obowiązki roczne

1. Powitanie
2. Deklaracja PIT-4, PIT-11 – kogo dotyczy?, terminy i generowanie deklaracji w Comarch Optima – lekcja ekranowa
3. RMUA dla pracownika – Comarch Optima/Płatnik + omówienie terminów, zasad
4. IWA – kogo dotyczy? + Comarch Optima/Płatnik – lekcja ekranowa
5. Korekty deklaracji ZUS – zasady
6. Rozliczenie roczne składki zdrowotnej przedsiębiorcy
7. Dla kogo PFRON i ZFŚS? Zasady rezygnacji z ZFŚS.
8. Dla kogo regulamin pracy i wynagrodzeń?
9. Zadanie domowe
10. Co dalej?

Bonus: Deklaracja PIT-4, PIT-11 – generowanie deklaracji w Gratyfikant

Bonus: RMUA dla pracownika w Gratyfikant

Bonus: IWA w Gratyfikant

Czego będziemy się uczyć?

Poziom Zaawansowany

MODUŁ 1 Plan gry

1. Powitanie
2. Plan kursu i sposób pracy
3. Instalacja i konfiguracja Comarch Optima
4. Instalacja i konfiguracja Płatnika
5. Kiedy i jak wprowadzić regulamin pracy – ważne punkty
6. Kiedy i jak wprowadzić regulamin wynagradzania – ważne punkty
7. Nielegalne zatrudnienie – przykre konsekwencje
8. Zakładamy monitoring w pracy i co dalej?
9. Zadanie domowe

Bonus: Schematy postępowania: Comarch Optima i Płatnik (pdf)

MODUŁ 2 Z życia przedsiębiorcy - i co z tym fantem zrobić?

1. Powitanie
2. Ponowne zatrudnienie pracownika a dokumentacja,
3. Pracownik z innymi umowami o pracę a KUP i ulga podatkowa
4. Zatrudniamy emeryta, rencistę
5. Zatrudniamy osobę niepełnosprawną – dodatkowe prawa pracownika i dokumentacja
6. PFRON – kiedy obowiązek i jakie obciążenia?
7. Dofinansowanie PFRON – dla kogo?
8. Zatrudnienie pracownika młodocianego
9. Śmierć pracownika – co oznacza dla pracodawcy?
10. Zatrudnianie w warunkach szkodliwych i niebezpiecznych
11. Wypowiedzenie zmieniające – kiedy i jak?
12. Dyscyplinarka pracownika
13. Dyscyplinarka pracodawcy
14. PPK w firmie – jak wprowadzić, prowadzić, naliczać i jak realizować obowiązki
15. Zaświadczenia dla pracowników
16. Lekcja ekranowa
17. Zadanie domowe

Bonus: Lekcja ekranowa w Gratyfikant

MODUŁ 3 Zatrudnienie Pracownika

1. Powitanie
2. Równoważny system czasu pracy – co to dla nas oznacza?
3. Weekendowy system pracy
4. Praca zdalna a czas pracy
5. System skróconego czasu pracy
6. Zmiana wymiaru czasu pracy w trakcie miesiąca
7. Wyliczenie wymiaru urlopu osoby niepełnosprawnej + urlop uzupełniający
8. Przerwy w czasie pracy – przerwa na karmienie, wyjście prywatne
9. Urlop szkoleniowy i inne urlopy
10. Nowe urlopy 2023
11. Rodzicielski dla ojca dziecka od 2023
12. Dyżur i przestój – co dla nas oznacza?
13. Pracownik ma wypadek przy pracy – co zrobić? O co może się starać?
14. Lekcja ekranowa
15. Zadanie domowe

Bonus: Lekcja ekranowa w Gratyfikant

MODUŁ 4

Czas pracy kierowcy i pakiet mobilności

1. Powitanie
2. Normy czasu pracy kierowców
3. Rejestracja czasu pracy kierowców
4. Zasady wyliczania wynagrodzenia za pracę kierowcy
5. Kiedy pakiet mobilności? Przewozy bilateralne
6. Lekcja ekranowa w Comarch Optima
7. Czy właścicielowi firmy transportowej przysługuje dieta i ryczałt za nocleg?
8. Zadanie domowe

Bonus: Lekcja Ekranowa w Gratyfikant

MODUŁ 5

Delegacje i delegowanie za granicę

1. Powitanie
2. Samochód pracownika używany dla celów służbowych (ryczałt/kilometrówka)
3. Różnice między podróżą służbową a delegacją
4. Delegacja pracownika – dokumentacja
5. Diety i ryczałty za nocleg – podróże krajowe i zagraniczne
6. Delegacje w Comarch Optima – lekcja ekranowa
7. Delegowanie za granicę – zasady
8. Dokumentacja pracownika delegowanego
9. Zakwaterowanie – kontrowersje związane z ustaleniem, czy stanowi ono przychód dla pracownika, czy nie, najnowsze orzeczenia sądów, dodatek za rozłąkę, zwrot kosztów przeniesienia służbowego
10. Lista płac pracownika delegowanego – przykład
11. Obowiązki płatnika: zaprzestanie poboru zaliczek, stosowanie ulg (30% diety, ulga dla młodych), obowiązki w państwie wykonywania pracy
12. Obowiązki pracownika: zeznania roczne, rozliczenia w państwie wykonywania pracy
13. Ubezpieczenia społeczne pracowników pracujących poza granicami. Minimalna podstawa ZUS
14. Zasady sporządzania przez płatników informacji PIT-11 dla pracowników pracujących za granicą
15. Zadanie domowe

Bonus: Delegacje w Gratyfikant

MODUŁ 6

Zatrudnianie cudzoziemców

1. Powitanie
2. Jak zatrudnić cudzoziemca – podstawowe zasady. Zgłoszenie do ZUS, adresy, numery identyfikacyjne
3. Zatrudnienie na zgłoszenie – ustawa o uchodźcach z Ukrainy
4. Oświadczenie o wykonywaniu pracy
5. Zezwolenie na pracę
6. Karta pobytu
7. Rezydent czy nierezydent – zasady rozliczeń na umowę o pracę i umowę zlecenie
8. IFTR czy PIT11?
9. Lekcja ekranowa
10. Zadanie domowe

Bonus: Lekcja ekranowa w Gratyfikant

MODUŁ 7

Nieobecności i zasiłki

1. Powitanie
2. Pracownik ubiega się o świadczenie rehabilitacyjne
3. Wypadek w pracy – konsekwencje
4. Zasiłek chorobowy, opiekuńczy – wyliczenie
5. Choroba zawodowa u pracownika
6. Dokumentacja zasiłkowa – rodzicielski dla ojca
7. Dokumentacja zasiłkowa – macierzyński
8. Dni wolne z tytułu działania siły wyższej
9. Czas wolny na poszukiwanie pracy
10. Wyliczenie zasiłków w Comarch Optima – lekcja ekranowa
11. Deklaracje ZUS z uwzględnieniem zasiłków
12. Zadanie domowe

Bonus: Wyliczenie zasiłków w Gratyfikant, zbiorcze wprowadzenie zwolnień do Optimy

MODUŁ 8

Wynagrodzenia

1. Powitanie
2. System akordowy i prowizyjny a wynagrodzenie
3. Umowa cywilno-prawna z własnym pracownikiem
4. Zasiłek chorobowy – wyliczenie
5. Zasiłek opiekuńczy – wyliczenie
6. Zasiłek rehabilitacyjny – wyliczenie
7. Zasiłek macierzyński i rodzicielski – wyliczenie
8. Wynagrodzenie za czas przestoju, dyżuru
9. Wyrównanie do płacy minimalnej – kiedy i jak?
10. Kiedy przysługuje odprawa, jaka i ile?
11. ZFGŚP – zasady opodatkowania i oskładkowania
12. Odszkodowanie dla pracownika
13. Problematiczna lista płac za grudzień- wypłacona w styczniu po zmianie przepisów
14. Przekroczenie progu do ubezpieczenia emerytalnego a lista płac
15. Lista płac – z zasiłkami – przykłady wyliczeń
16. Lista płac w Comarch Optima – lekcja ekranowa
17. Zadanie domowe

Bonus: Lista płac w Gratyfikant

MODUŁ 9

Zakończenie

1. Powitanie
2. Kontrola ZUS
3. Kontrola PIP
4. Kary i nagrody dla pracowników
5. Służba BHP – kiedy obowiązek i jak to ogarnąć?
6. Przejęcie zakładu przez inny podmiot
7. Związki zawodowe – kogo dotyczą?
8. Umowa o zakazie konkurencji z pracownikiem w czasie i po ustaniu stosunku pracy – konsekwencje
9. Umowa o dzieło z przeniesieniem praw autorskich
10. Lekcja ekranowa
11. Podsumowanie

Bonus: Lekcja ekranowa w Gratyfikant

Dla kogo są te kursy?

- Dla osób rozpoczynających pracę w dziale kadrowo-płacowym
- Dla osób pracujących w biurach rachunkowych, gdzie nie ma podziału zadań między kadrową a księgową
- Dla osób wracających po przerwie, dla zaktualizowania wiedzy
- Dla osób które chcą uzupełnić swoją wiedzę

Dwa kursy zamiast jednego

Kurs Kadry i Płace Basic

=

dla osób zajmujących się obsługą
kadrowo-płacową JDG, pracodawców
zatrudniających do 20 osób

Kurs Kadry i Płace Advance

=

dla osób zajmujących się obsługą kadrowo-
płacową podmiotów zatrudniających +20
pracowników ale także osoby
niepełnosprawne, obcokrajowców,
kierowców

Specjalna oferta w Przedsprzedaży....

Zapisy do → 28.11.2022 godzina 21:00

Kurs będzie dostępny od → 16.01.2023 (nowe przepisy 2023!!!)

- ✓ Najniższa cena ever
- ✓ Dodatkowe LIVE CALL – co 2 tygodnie

50 osób minimum

Opinie Studentów o Szkole Księgowości

Jestem zadowolona, że zdecydowałam się na szkolenia w Szkole Księgowości, duża dawka wiedzy a co najważniejsze również praktyki. Trudno jest mi się rozstać z platformą ponieważ zawsze miałam poczucie, że mogę sprawdzić lub upewnić się czy dobrze robię, na całe szczęście przed ukończeniem kursów stworzyliście Księgowe Na Swoim!!!

Dziękuję!!



Już po raz trzeci uczestniczyłam w kursie w Szkole Księgowości i po raz kolejny jestem bardzo zadowolona. Kursy on-line mają to w sobie, że można je przerabiać w każdej wolnej chwili, dlatego są one takie praktyczne. Dziękuję, że mogłam w nim uczestniczyć 😊 Pani Ania po raz kolejny udowodniła swoją ogromną wiedzę i umiejętności, które w tak łatwy sposób przekazuje swoim uczniom. A możliwość wykorzystania teorii w praktyce jest dużym atutem tego kursu! Polecam w 100% 😊

Klaudia

Cześć 😊,

Moje wrażenia z kursu są bardzo dobre! 😊 Z pewnością będę go polecać! ♥ Wszystko jest rzetelnie i dokładnie przekazywane. Jednak z uwagi na obowiązki i prywatne sprawy idzie mi trochę wolniej i jestem dopiero na 3 module ☹ Jak tylko mogę to siadam do kursu i staram się robić kolejne lekcje i zadania. Dużym plusem kursu jest to, że właśnie taką mamy możliwość - robić go w swoim tempie plus dostępność do niego przez rok, z tego też względu się na niego zapisałam 😊

Jeśli chodzi o moje wrażenia, to są one bardzo pozytywne. Jestem bardzo zadowolona z przebytego kursu. Jest dużo ważnej i skondensowanej treści w jednym miejscu, co powoduje, że nie muszę szukać wielu wątków na różnych stronach (a to zajmuje czasu). Do tego każde zagadnienie jest jasno wytłumaczone, co pozwala na szybkie przyswojenie nowej wiedzy. Cieszę się, że wpadłam na Pani stronę z kursami, gdzie mogę się uczyć księgowości od podstaw.

Wybierz pakiet dla siebie

PAKIET PODSTAWOWY poziom podstawowy

~~2997 zł~~

997 ZŁ

- ✓ Dostęp do kursu Kadry i Płace BASIC 24/7
- ✓ Dostęp do kursu przez 12 miesięcy
- ✓ Aktualizacje kursu przez 12 miesięcy
- ✓ Materiały video + instruktaże 24/7
- ✓ Materiały PDF
- ✓ Cykliczne spotkanie LIVE CALL
- ✓ Tajna Grupa Wsparcia
- ✓ Certyfikat ukończenia kursu

DOŁĄCZ

PAKIET PODSTAWOWY poziom zaawansowany

~~2997 zł~~

997 ZŁ

- ✓ Dostęp do kursu Kadry i Płace ADVANCE 24/7
- ✓ Dostęp do kursu przez 12 miesięcy
- ✓ Aktualizacje kursu przez 12 miesięcy
- ✓ Materiały video + instruktaże 24/7
- ✓ Materiały PDF
- ✓ Cykliczne spotkanie LIVE CALL
- ✓ Tajna Grupa Wsparcia
- ✓ Certyfikat ukończenia kursu

DOŁĄCZ

PAKIET COMBO

Pakiet Podstawowy + Pakiet
Zaawansowany

~~4997 zł~~

1697 ZŁ

- Dostęp do **2 kursów** Kadry i Płace BASIC oraz Kadry i Płace ADVANCE 24/7
- ✓ Dostęp do kursów przez 12 miesięcy
- ✓ Aktualizacje kursów przez 12 miesięcy
- ✓ Materiały video + instruktaże 24/7
- ✓ Materiały PDF
- ✓ Cykliczne spotkanie LIVE CALL
- ✓ Tajna Grupa Wsparcia
- ✓ Certyfikat ukończenia kursów

DOŁĄCZ

**PAKIET
PODSTAWOWY
poziom
podstawowy**

~~2997 zł~~

997 ZŁ

- ✓ Dostęp do kursu Kadry i Płace BASIC 24/7
- ✓ Dostęp do kursu przez 12 miesięcy
- ✓ Aktualizacje kursu przez 12 miesięcy
- ✓ Materiały wideo + instruktaże 24/7
- ✓ Materiały PDF
- ✓ Cykliczne spotkanie LIVE CALL
- ✓ Tajna Grupa Wsparcia
- ✓ Certyfikat ukończenia kursu

DOŁĄCZ

**PAKIET
PODSTAWOWY
poziom
zaawansowany**

~~2997 zł~~

997 ZŁ

- ✓ Dostęp do kursu Kadry i Płace ADVANCE 24/7
- ✓ Dostęp do kursu przez 12 miesięcy
- ✓ Aktualizacje kursu przez 12 miesięcy
- ✓ Materiały wideo + instruktaże 24/7
- ✓ Materiały PDF
- ✓ Cykliczne spotkanie LIVE CALL
- ✓ Tajna Grupa Wsparcia
- ✓ Certyfikat ukończenia kursu

DOŁĄCZ

PAKIET COMBO

Pakiet Podstawowy + Pakiet
Zaawansowany

~~4997 zł~~

1697 ZŁ

- Dostęp do **2 kursów** Kadry i Płace BASIC oraz Kadry i Płace ADVANCE 24/7
- ✓ Dostęp do kursów przez 12 miesięcy
- ✓ Aktualizacje kursów przez 12 miesięcy
- ✓ Materiały wideo + instruktaże 24/7
- ✓ Materiały PDF
- ✓ Cykliczne spotkanie LIVE CALL
- ✓ Tajna Grupa Wsparcia
- ✓ Certyfikat ukończenia kursów

DOŁĄCZ

PRZEDSPRZEDAŻ

TYLKO DO 28.11.2022r.

Godz. 21:00

GWARANCJA

16.01.2023r.

<http://szkolakadriplac.pl/>

<http://szkolakadriplac.pl/kpadv>