

# **PODSTAWY PRAWA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO**

---

DR AGNIESZKA GÓRNICZ MULCAHY



# Historyczne nazwy prawa pracy

- prawo robotnicze
- prawo przemysłowe
- ustawodawstwo fabryczne



Definicja legalna  
prawa  
pracy

Przez pojęcie to należy rozumieć:

- przepisy Kodeksu pracy oraz
- przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także
- postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych,
- regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

## Zatrudnienie w szerokim znaczeniu

- Praca zarobkowa lub niezarobkowa (np. wolontariat),
- wykonywana przez osobę fizyczną na rzecz innego podmiotu w ramach określonej więzi prawnej lub bez żadnej więzi prawnej (np. praca na czarno),
- świadczona dobrowolnie lub przymusowo.

## Zatrudnienie w ścisłym znaczeniu

- praca zarobkowa
- dobrowolna
- zatrudniony: osoba fizyczna
- podmiot zatrudniający
- stosunek prawny, którego przedmiotem jest odpłatne świadczenie pracy
- samodzielność lub niesamodzielność (podporządkowanie) wykonawcy.

# ZATRUDNIENIE

pracownicze

niepracownicze

cywilnoprawne, administracyjnoprawne

ustrojowe i penalne



# Prawem pracy objęta jest:

- praca podporządkowana;
- praca na warunkach dobrowolnie przyjętych;
- wykonywana osobiście;
- w celach zarobkowych;
- przez osobę fizyczną, zwaną pracownikiem;
- na rzecz i pod kierownictwem drugiej strony stosunku pracy, zwaną pracodawcą.



# Podstawowe funkcje prawa pracy

- funkcja ochronna
- funkcja organizatorska



## Indywidualne prawo pracy:

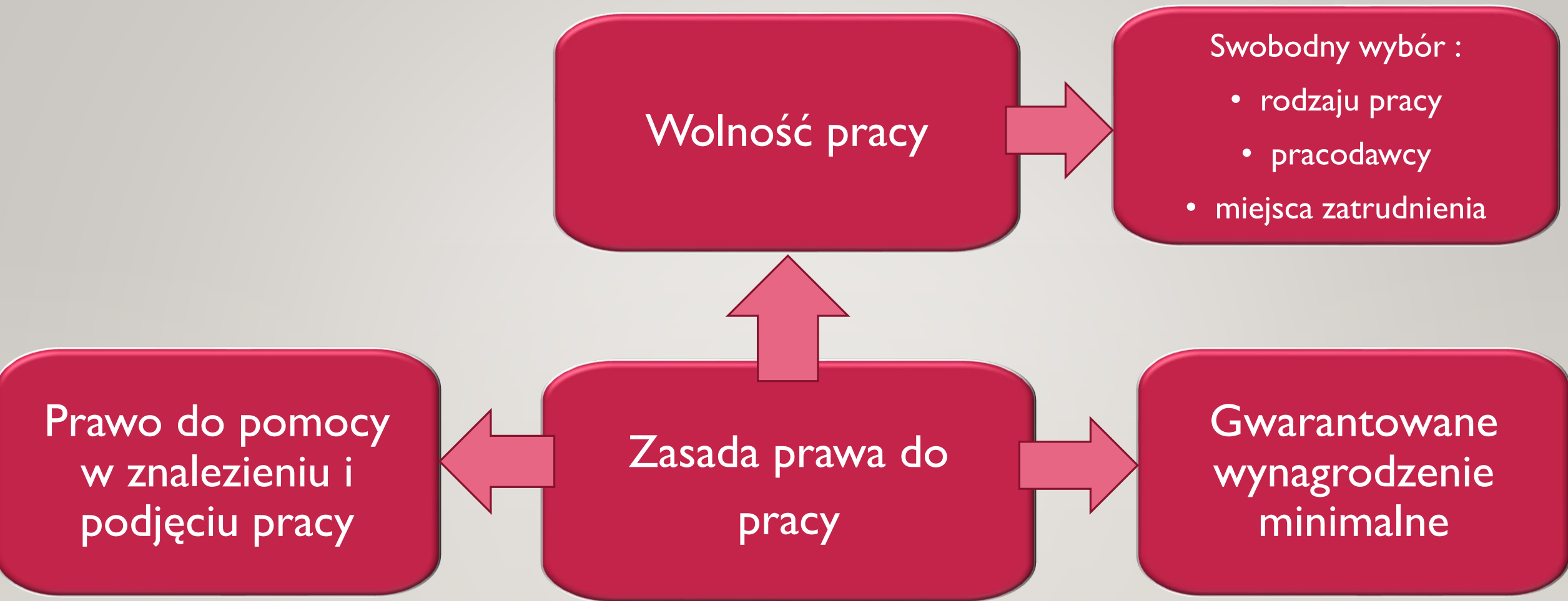
przepisy  
BHP (art.  
207 –  
237<sup>15</sup> k.p.)

normy regulujące  
status  
pracowników  
szczególnie  
chronionych

normy  
antydiskry-  
minacyjne  
(art. 18<sup>3a</sup> –  
18<sup>3e</sup> k.p.)

normy  
antymobingowe  
(art. 94<sup>3</sup> k.p.)

normy  
dotyczące  
trwałości  
stosunku  
pracy  
(np. art. 45  
k.p.)



## Zasada swobody nawiązania stosunku pracy



Swoboda nawiązania stosunku pracy (wymóg zgodnego oświadczenia woli stron)



Swoboda decydowania o treści nawiązanego stosunku pracy

---

→ system ubezpieczenia i zaopatrzenia społecznego

**Na system  
zabezpieczenia  
społecznego w**

---

→ system ubezpieczenia zdrowotnego

→ świadczenia z tytułu bezrobocia

**Polsce składają się:**

---

→ świadczenia rodzinne

---

# Zabezpieczenie społeczne to:

całokształt środków i działań publicznych,  
za pomocą których społeczeństwo stara się chronić swoich członków  
przed groźbą niemożności zaspokojenia podstawowych potrzeb,  
wspólnie uznawanych za ważne



## Zadania z zakresu zabezpieczenia społecznego realizują:

- ➔ Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS)
- ➔ Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS)
- ➔ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS)
- ➔ Narodowy Fundusz Zdrowia (NFZ)
- ➔ Otwarte fundusze emerytalne (OFE)
- ➔ Pracownicze programy emerytalne (PPE)

**Prawo zabezpieczenia  
społecznego**

Ubezpieczenie społeczne

Ubezpieczenie zdrowotne

Ubezpieczenie społeczne rolników

Zaopatrzenie emerytalne żołnierzy zawodowych i  
funkcjonariuszy

Pomoc społeczna

Pomoc dla osób bezrobotnych

Świadczenia rodzinne

## **System zabezpieczenia społecznego :**

- zapewnienia obywatelom poczucie bezpieczeństwa socjalnego;
- stanowi „ubezpieczenie” człowieka od ubóstwa, w które może wpaść w skutek niezdolności do pracy lub niemożliwości znalezienia pracy.

## Przyczyny niezdolności do pracy lub niemożliwości znalezienia pracy :

- podeszły wiek, uniemożliwiający dalszą wydajną pracę;
- stan zdrowia, trwale uniemożliwiający lub ograniczający możliwość pracy;
- choroba, czasowo uniemożliwiająca pracę;
- bezrobocie (czasowa utrata pracy);
- trudna sytuacja rodzinna;
- inne zdarzenia losowe.



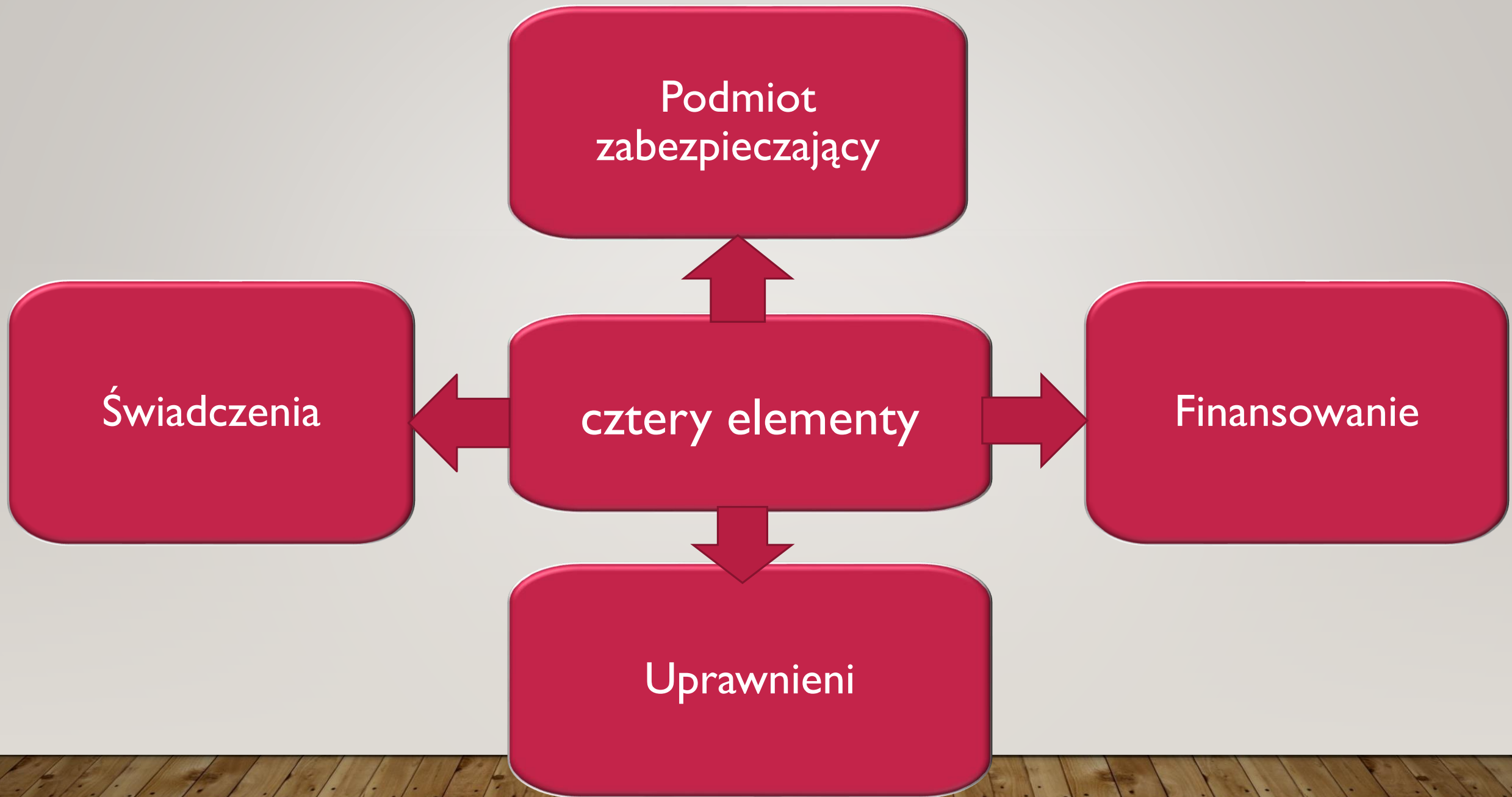


## Metody (techniki) realizacji zabezpieczenia społecznego:

ubezpieczenia  
społeczne  
(metoda  
ubezpieczeniowa);

zaopatrzenie  
społeczne  
(metoda  
zaopatrzeniowa);

opieka (pomoc)  
społeczna  
(metoda  
opiekuńcza).



# Główne założenia metody ubezpieczeniowej:

- ➔ zabezpieczenie realizuje się przez tworzenie wspólnot osób narażonych na podobne zdarzenia losowe;
- ➔ fundusz na świadczenia gromadzony jest ze składek ubezpieczonych lub ubezpieczającego;
- ➔ świadczenia są różnicowane odpowiednio do udziału w tworzeniu wspólnego funduszu;
- ➔ prawo do świadczenia i jego wysokość są gwarantowane ustawowo;

# Zabezpieczenie społeczne

## ubezpieczenie społeczne (składka przymusowa)

emerytalne

rentowe

chorobowe

wypadkowe

## zaopatrzenie społeczne (budżet)

emerytury i renty służb mundurowych

uposażenie sędziów i prokuratorów

renta socjalna

renty dla inwalidów wojennych i wojskowych

świadczenia dla kombatantów

zasiłek dla bezrobotnych

świadczenie przedemerytalne

zasiłek pielęgnacyjny

jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia dziecka

## pomoc społeczna (budżet)

zasiłek rodzinny, dodatki do zasiłku rodzinnego

dodatki do zasiłku rodzinnego

zasiłek stały

zasiłek celowy

zasiłek okresowy

świadczenia rzeczowe

składka na ubezpieczenie emerytalne i rentowe za osobę, która rezygnuje z zatrudnienia w związku z koniecznością opieki nad chorym członkiem rodziny i spełnia kryterium dochodowe.

# ubezpieczenie społeczne

(składka przymusowa)





# Zasady prawa ubezpieczeń społecznych

Zasada powszechności

Zasada przymusowości

Zasada automatyzmu prawnego

Zasada solidarności wspólnoty ryzyka

Zasada równego traktowania ubezpieczonych

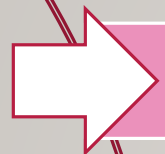
Zasada gwarancji wypłacalności świadczeń

Zasada schematyzmu świadczeń

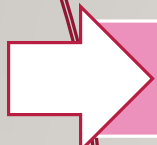
Zasada formalizmu normatywnego



# STOSUNEK PRACY



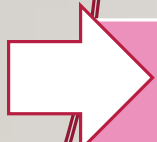
dobrowolność



podporządkowanie



odpłatność



wykonywanie pracy osobiście na rzecz podmiotu zatrudniającego



zobowiązanie do starannego działania



ryzyko pracodawcy

# Prawo pracy nie obejmuje:

- osób wykonujących samodzielną pozarolniczą działalność gospodarczą, w tym samozatrudnionych;
- osób samodzielnie wykonujących pracę rolniczą;
- osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa o dzieło, umowa zlecenia czy umowa agencyjna;
- Prezydenta RP, premiera, ministrów, posłów senatorów;
- pracy wolontariuszy;

# Prawo pracy nie obejmuje:

- nakładców (chałupników);
- więźniów wykonujących prace przymusową w ramach odbywania kary pozbawienia wolności;
- żołnierzy wykonujących służbę wojskową, policjantów, funkcjonariuszy Straży Granicznej, Służby Więziennej, Państwowej Straży Pożarnej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu itp.;
- osób wykonujących pracę na podstawie obowiązku mającego źródło w ustawie.

## Katalog danych osobowych, których można żądać od kandydata do pracy:

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



## ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ z dnia 28 maja 1996 r.

w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika:

Pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie złożenia następujących dokumentów:

- 1) wypełnionego kwestionariusza osobowego dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie,
- 2) świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy lub innych dokumentów potwierdzających okresy zatrudnienia, obejmujących okresy pracy przypadające w roku kalendarzowym, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie,
- 3) dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, wymagane do wykonywania oferowanej pracy,
- 4) świadectwa ukończenia gimnazjum - w przypadku osoby ubiegającej się o zatrudnienie w celu przygotowania zawodowego,
- 5) orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku,
- 6) innych dokumentów, jeżeli obowiązek ich przedłożenia wynika z odrębnych przepisów.

Osoba ubiegająca się o zatrudnienie może dodatkowo przedłożyć dokumenty potwierdzające jej umiejętności i osiągnięcia zawodowe, świadectwa pracy z poprzednich miejsc pracy lub inne dokumenty potwierdzające okresy zatrudnienia, obejmujące okresy pracy przypadające w innym roku kalendarzowym niż rok, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie oraz dokumenty stanowiące podstawę do korzystania ze szczególnych uprawnień w zakresie stosunku pracy.

## Podstawy nawiązania stosunku pracy :

umowa o  
pracę

powołanie

mianowanie

wybór

Spółdzielcza  
umowa o  
pracę

# UMOWA O PRACĘ

## Tryb zawarcia

- **rokowania** – stopniowe uzgadnianie poszczególnych postanowień umowy (uzgodnienie treści umowy)
- **przyjęcie oferty** – polega na przedstawieniu przez pracodawcę tekstu umowy, zapoznaniu się z jej treścią a następnie podpisania umowy przez pracownika i pracodawcę

## Forma umowy

- powinna być zawarta **na piśmie** w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach
- Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Dokument ten doręcz się pracownikowi za pisemnym potwierdzeniem odbioru.







# Treść umowy o pracę

## Strony umowy

pracownik, pracodawca

## rodzaj umowy

## data zawarcia umowy

## warunki pracy i płacy

rodzaj pracy

termin rozpoczęcia

miejsce, czas

wynagrodzenie

## Przyjęcie pracownika do pracy:

Wstępne  
badania  
lekarskie

Zgłoszenie  
pracownika do  
ZUS

Rozliczenia z  
urzędem  
skarbowym

Poinformowanie  
komornika

# Pracownik obligatoryjnie podlega ubezpieczeniom:

➔ emerytalnemu

➔ rentowemu

➔ wypadkowemu

➔ chorobowemu

Pracodawca jako płatnik składek powinien w ciągu 7 dni od dnia nawiązania stosunku pracy (daty powstania obowiązku), zgłosić pracownika do ZUS.

# POJĘCIE PRACOWNIKA

---

DR AGNIESZKA GÓRNICZ MULCAHY

## **Pracownikiem**

jest osoba, która została zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.).



Podstawą prawną nawiązania stosunku pracy jest :

- umowa o pracę;
- akt powołania;
- akt mianowania;
- akt wyboru;
- zawarcie spółdzielczej umowy o pracę.

Bez względu

na podstawę prawną nawiązania stosunku pracy,

**zatrudnienie zawsze ma charakter umowny,**

ponieważ wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy (por. art. 11 k.p.)

## Powołanie

może być podstawą nawiązania stosunku pracy

tylko wtedy, gdy przepis prawa stanowi,

że z powołaniem na stanowisko lub z pełnieniem funkcji wiąże się jednoczesne nawiązanie stosunku pracy

(art. 68 k.p.).

Na podstawie powołania zatrudniany jest np.:

- zastępca wójta (burmistrza, prezydenta miasta);
- dyrektor instytutu badawczego;
- członkowie samorządowych kolegiów odwoławczych.

## **Mianowanie**

jako podstawa nawiązania stosunku pracy

stosowane jest w przypadkach uzasadnionych szczególnym charakterem pracy,  
określonych odrębnymi przepisami (art. 76 k.p.).

Na podstawie mianowania zatrudniani są np.:

- sędziowie
- urzędnicy służby cywilnej;
- nauczyciele.

## **Wybór**

jest podstawą nawiązania stosunku pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika (art. 73 k.p.).



Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy występuje najczęściej:

- w organizacjach społecznych,
- w organizacjach związkowych,
- w organizacjach politycznych.

Na podstawie wyboru zatrudniani są pracownicy samorządowi w :

- w urzędzie marszałkowskim: marszałek województwa, wicemarszałek.
- wójt, burmistrz, prezydent miasta



Pracownikami **nie są** następujące osoby:

- 1) wykonujące pracę na podstawie umów typu cywilnoprawnego, np. umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego,
- 2) jednoosobowo prowadzące samodzielną działalność gospodarczą,

3) zatrudnione w tzw. służbach mundurowych: policjanci, funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Straży Więziennej, Straży Granicznej, zawodowi żołnierze i funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej;

stosunki prawne, na jakich świadczą oni pracę, nie są stosunkami pracy, lecz stosunkami służbowymi o charakterze administracyjnym, które regulowane są przez tzw. pragmatyki służbowe,

4) wykonujące pracę nakładczą

(na podstawie rozp. RM z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, Dz.U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 ze zm.).



Warunki jakie należy spełnić aby móc ubiegać się o status pracownika:

- 1) określony wiek (18 lat) ;
- 2) co najmniej ograniczoną zdolność do dokonywania czynności prawnych (por. art. 22 § 2 i 3 k.p.).

# POJĘCIE PRACODAWCY

---

DR AGNIESZKA GÓRNICZ MULCAHY





Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna,  
jeżeli zatrudniają one pracowników.

(art. 3 k.p.)

Pracodawcą jest każdy **podmiot, który zatrudnia pracowników we własnym imieniu.**

Bez względu na:

- status prawny jednostki zatrudniającej (osoba prawna, jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, osoba fizyczna),
- jej formę organizacyjną (spółka, fundacja, spółdzielnia, zakład opieki zdrowotnej, szkoła, osoba prywatna itp.),
- cel działalności (gospodarczy, niezarobkowy).



W systemie prawa polskiego jednostka organizacyjna uzyskuje **osobowość prawną**  
z chwilą wpisu do właściwego rejestru  
(np. Krajowego Rejestru Sądowego).

# STATUS PRACODAWCY MAJĄ NP:

---

- przedsiębiorstwa państwowe,
- spółki handlowe ,
- spółdzielnie,
- agencje,
- szkoły wyższe,
- instytuty badawcze,
- stowarzyszenia,
- fundacje,
- zakłady opieki zdrowotnej,
- partie polityczne,
- organizacje społeczne,
- organizacje pracodawców,
- związki zawodowe.

Jednostka **nieposiadająca osobowości prawnej** może mieć przymiot pracodawcy jeżeli:

- przyznano jej zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu oraz
- została wyodrębniona organizacyjnie
- i została wyodrębniona finansowo.



## **Zdolność samodzielnego zatrudniania pracowników**

- musi mieć podstawę w aktach regulujących ustrój osoby prawnej  
(np. statucie spółki) albo
- w aktach jej organów kreujących strukturę organizacyjną  
(np. w uchwałach zarządu spółki).

**Wyodrębnienie organizacyjno-finansowe** jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej

oznacza

- formalne wydzielenie jej ze struktur jednostki organizacyjnej posiadającej osobowość prawną

oraz

- odrębny status finansowy (np. własne konta bankowe). Minimum posiadanie wyodrębnionego funduszu płac, z którego są wypłacane pracownikom wynagrodzenia.

# Spółka akcyjna z siedzibą w Warszawie

Oddział w  
Krakowie

Zdolność do  
samodzielnego  
zatrudniania  
pracowników

Oddział w Łodzi

Wyodrębnienie  
organizacyjne

Oddział we  
Wrocławiu

Wyodrębnienie  
finansowe

**Pracodawcą** może być również osoba fizyczna zatrudniająca pracowników.

Nie ma znaczenia, czy osoba fizyczna prowadzi działalność gospodarczą, czy też zatrudnia pracowników we własnym imieniu dla realizacji własnych potrzeb.

## Reprezentacja jednostki organizacyjnej w sprawach ze stosunku pracy

1. Za pracodawcę czynności takich dokonuje **osoba lub organ** zarządzający tą jednostką albo
2. **inna wyznaczona osoba** (osoba wyznaczona przez zarządzającego jednostką organizacyjną, będącą pracodawcą).



Działanie osoby lub organu zarządzającego w sprawach z zakresu prawa pracy może nastąpić na podstawie:

- aktu, na mocy którego został utworzony dany podmiot (np. statut), lub
- aktu wewnętrznego określającego strukturę organizacyjną jednostki (np. regulamin organizacyjny, regulamin pracy), lub
- przepisu prawa określającego, kto w imieniu jednostki organizacyjnej dokonuje czynności z zakresu prawa pracy.



Organ lub osoba, która na podstawie przepisów prawa lub statutu zarządza jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, może **wyznaczyć inną osobę** do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy.

"Inna wyznaczona do tego osoba" może być osobą fizyczną lub prawną.

**Osoba wyznaczona** może wykonywać czynności z zakresu prawa pracy:

- na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia);
- w ramach obowiązków wynikających z zatrudnienia w charakterze pracownika (np. z zakresu obowiązków kierownika kadr, z umowy o pracę).

W przypadku, gdy pracodawcą jest osoba fizyczna, czynności z zakresu prawa pracy dokonuje ona osobiście albo przez organ zarządzający zakładem lub przez inną wyznaczoną do tego osobę.

## Czynności z zakresu prawa pracy

- **oświadczenia woli** pracodawcy kształtujące treść łączącego strony stosunku pracy (np. zawarcie umowy o pracę, wypowiedzenie umowy, wypowiedzenie warunków pracy i płacy), jak i
- **inne działania** wywołujące określone przepisami skutki prawne (np. wydanie świadectwa pracy, udzielenie urlopu wypoczynkowego lub okolicznościowego, udzielenie kary porządkowej, itp.).



**Wynagrodzenie** jest świadczeniem **obowiązkowym** i jednocześnie składnikiem **koniecznym** każdego stosunku pracy, którego spełnienie należy do podstawowych obowiązków pracodawcy.

**Wynagrodzenie** za pracę to świadczenie **konieczne**, o charakterze **przysparzająco-majątkowym**, które pracodawca zobowiązany jest wypłacać **okresowo** pracownikowi w zamian za wykonaną pracę, świadczoną w ramach stosunku pracy, odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości pracy.

Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem:

- koniecznym.

Odpłatność jest cechą konstytutywną stosunku pracy.

Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem:

- okresowym.

Wypłata wynagrodzenia powinna następować regularnie, w nieodległych odstępach czasu.

## **Wynagrodzenia za pracę to świadczenie:**

majątkowo - przysparzające,

periodyczne

obowiązkowe

roszczeniowe,

indywidualne

ekwiwalentne



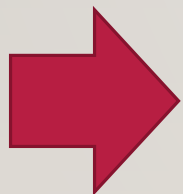
**Wysokość wynagrodzenia** można ustalić w sposób, który odpowiada:



rodzajowi pracy



kwalifikacjom, ilości i jakości świadczonej pracy



jednakowemu traktowaniu i zakazowi dyskryminacji z tytułu m.in. wykonywania tej samej pracy lub pracy jednakowej wartości

# Tabela wynagrodzeń zasadniczych pracowników

Kategoria zaszeregowania  
(stanowisko)

Minimalna - maksymalna  
kwota w złotych



I (naczelnik ,kierownik, dyrektor)

3500-5000

II (główny księgowy)

2800-3500

III (zastępca naczelnika, kierownika,  
dyrektora)

2400-2800

IV (starszy specjalista)

1800-2400

Składniki wynagrodzenia można określić **jako elementy składowe świadczenia** przysługującego pracownikowi, które zależą od:

- rodzaju wykonywanej przez pracownika pracy,
- właściwości wykonywanej przez pracownika pracy oraz
- warunków wykonywanej przez pracownika pracy.

**Wynagrodzenie zasadnicze**, jest stałym i obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia nazywane również stawką osobistego zaszeregowania.

**Inne składniki** wynagrodzenia (np. dodatki) różnią się od wynagrodzenia zasadniczego tym, że **mają niesamodzielny charakter** i zmienną wysokość.



## Stałe dodatkowe składniki do wynagrodzenia:

- z tytułu szczególnego charakteru wykonywanej pracy,
- z tytułu objęcia dodatkowej funkcji.
- z tytułu podjęcia się dodatkowych obowiązków,
- z tytułu posiadanych dodatkowych kwalifikacji czy
- z tytułu stażu pracy.

## Dodatki o **obligatoryjnym** charakterze:

- dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
- dodatek za pracę w nocy,
- dodatek dla kobiety ciężarnej.

## Dodatki o **fakultatywnym** charakterze:

- dodatek z tytułu stażu pracy,
- dodatek funkcyjny (za sprawowanie dodatkowej funkcji),
- dodatek z tytułu posiadania dodatkowych kwalifikacji (np. znajomości języka obcego).

Przyznanie **prawa do premii** można uwarunkować w ten sposób, że zostaną wskazane:

- przesłanki **pozytywne**, których spełnienie warunkuje nabycie prawa do premii;
- przesłanki **negatywne**, których zaistnienie wyklucza nabycie przez pracownika prawa do premii.

Przyznanie **nagrody**, jak i ustalenie jej wartości jest przedmiotem swobodnego uznania pracodawcy.



**Nagroda jubileuszowa** ma charakter premii, przysługującej  
bezwzględnie z okazji jubileuszy stażu pracy.

**Wynagrodzenie** przysługuje za pracę wykonaną.

Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 k.p.).

## **Wynagrodzenia gwarancyjne**

- art. 81 § 1 k.p.
- art. 81 § 2 k.p. (przestój).

# Wynagrodzenia socjalne

Prawo pracy - wykład

musi istnieć wyraźna podstawa prawna w ustawie lub prawie autonomicznym:

- art. 92 k.p. wynagrodzenie chorobowe;
- art. 172 k.p. wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego;
- art. 185§2 k.p. zwolnienie na badania związane z ciążą;
- art. 188 k.p. za dni wolne na dziecko;
- art. 37 k.p. dni wolne na poszukiwanie pracy;
- art. 103<sup>1</sup> k.p. za czas urlopu szkoleniowego lub zwolnienia w związku ze szkoleniem.

## Ochrona wynagrodzenia za pracę (wąsko) obejmuje:

- regulacje prawne dotyczące, terminu, miejsca, formy wypłaty,
- ograniczenie swobody dysponowania prawem do wynagrodzeniem,
- ograniczenie dopuszczalności dokonywania potrąceń z wynagrodzenia,
- sankcje z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku zapłaty wynagrodzenia.



## **Termin wypłaty wynagrodzenia**

- stały określony dzień wypłaty;

## **Częstotliwość wypłaty wynagrodzenia**

- miesięcznie, tygodniowo;
- zob. art. 85 k.p., art. 104 pkt 5 k.p.

## Rodzaje kosztów pracy :

- wynagrodzenia;
- składka na ubezpieczenie społeczne;
- składka na Fundusz Pracy;
- składka na Fundusz Gwarantowanych świadczeń pracowniczych;
- koszty bhp i obowiązkowych badań lekarskich;
- utworzenie i utrzymanie stanowisk pracy;
- podróże służbowe i zwrot wydatków;
- szkolenia i podnoszenie kwalifikacji;
- usługi;
- telefony i samochody służbowe;
- pozostałe.

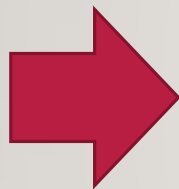
Wysokość kosztów pracy:

Zdeterminowane  
regulacjami  
prawnymi

standardowa

dowolna

## Zasady ponoszenia kosztów pracy:



obowiązkowe



dobrowolne

# Wysokość składek finansowanych przez zatrudniającego:

## Nazwa składki

## Wysokość



Fundusz Pracy

2,45

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

0,10

Fundusz Emerytur Pomostowych

1,5

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Ustalana według algorytmu



## • Koszty zatrudnienia przy stosunku pracy:

Nazwa kosztu	Wysokość kosztu
Wynagrodzenie brutto	4200
Składka na ubezpieczenie emerytalne $9,76\% \times 4200,00$	409,92
Składka na ubezpieczenie rentowe $6,5\% \times 4200,00$	273,00
Składka na ubezpieczenie wypadkowe $0,40\% \times 4200,00$	16,80
Składka na fundusz pracy $2,45\% \times 4200,00$	102,90
Składka na fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych $0,10\% \times 4200,00$	4,20
<b>RAZEM</b>	<b>5006,82</b>
Wynagrodzenie netto dla pracownika	3298,00

Obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają m.in.:

- pracownicy;
- (art. 6 ust. 1 ustawy systemowej)

# Obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu podlegają:

pracownicy

osoby wykonujące pracę nakładczą

członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych

osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z KC stosuje się przepisy o zleceniu

posłowie i senatorowie

osoby prowadzące pozarolniczą działalność

# Obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu podlegają:

duchowni

funkcjonariusze służby celnej

osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński

stypendyści sportowi

osoby wykonujące odpłatnie pracę , na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania

**Pracownikiem** jest każdy, kto pozostaje w stosunku pracy, niezależnie od nazwy zawartej umowy.

Stosunek ten powstaje **na podstawie** umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.



Za **pracownika**, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę:

- wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej,
- umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- albo umowy o dzieło,
  - jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.



Jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

Za osobę współpracującą z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność oraz zleceniobiorcami, uważa się:

- małżonka, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyrna oraz osoby przysposabiające,
- jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i
- współpracują przy prowadzeniu tej działalności lub wykonywaniu umowy agencyjnej lub umowy zlecenia;
  - nie dotyczy to osób, z którymi została zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego.

## Podsumowując:

- obowiązek ubezpieczenia społecznego pracownika powstaje automatycznie wraz z powstaniem stosunku pracy;
- dla powstania stosunku pracy decydująca jest treść umowy, a nie jej nazwa;
- małżonek osoby prowadzącej pozarolniczą działalność, a także wspólnicy spółek cywilnych nie mogą być pracownikami;

- mimo posiadania statusu pracownika nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia społecznego sędziowie i prokuratorzy;
- ubezpieczeniu na zasadzie uznania za pracownika podlegają osoby, które umowę zlecenia lub o dzieło zawarły w określonych przez ustawę warunkach (z własnym pracodawcą);
- ze stosunkiem pracy zawsze łączy się obowiązek ubezpieczenia w pełnym zakresie.



**Składka** na ubezpieczenie społeczne jest świadczeniem pieniężnym o charakterze przymusowym, celowym, odpłatnym i bezzwrotnym.



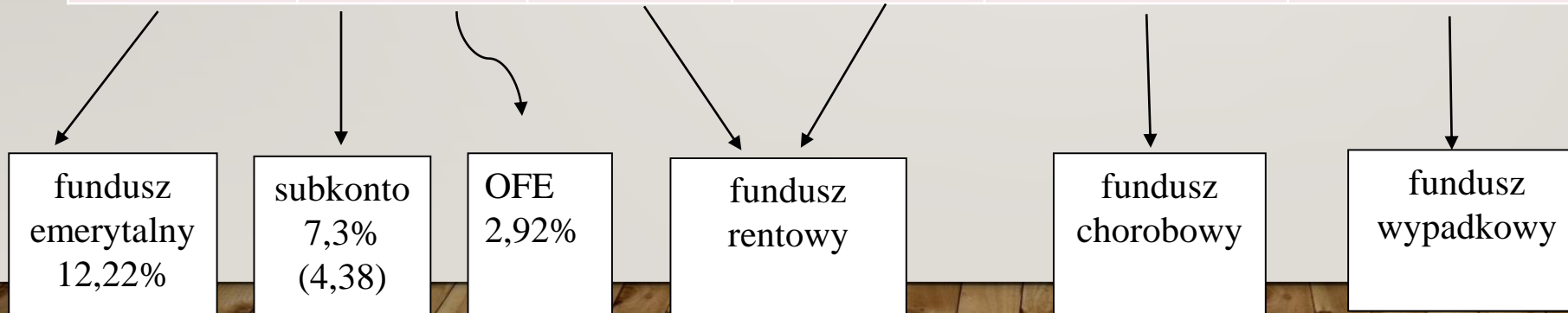
## **Stopy procentowe składek wynoszą:**

- na ubezpieczenie emerytalne - 19,52% podstawy wymiaru,
- na ubezpieczenia rentowe - 8,00% podstawy wymiaru,
- na ubezpieczenie chorobowe - 2,45% podstawy wymiaru,
- na ubezpieczenie wypadkowe - od 0,40% do 8,12% podstawy wymiaru.

## SKŁADKA NA UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE

UBEZPIECZENIE EMERYTALNE		UBEZPIECZENIE RENTOWE		UBEZPIECZENIE CHOROBY	UBEZPIECZENIE WYPADKOWE
19,52%		8%		2,45%	0,40-8,12%
pracownik	pracodawca	pracownik	pracodawca	pracownik	pracodawca
9,76%	9,76%	1,5%	6,5%	2,45%	

Ubezpieczenie zdrowotne 9 %
pracownik 9%



## System finansowania składek

- ➔ finansowanie składek **w równych częściach** z własnych środków przez płatników składek i ubezpieczonych
- ➔ finansowanie składek **w określonej procentowo części** z własnych środków przez płatników składek i ubezpieczonych
- ➔ finansowanie składek **w całości z własnych środków** przez **ubezpieczonych**
- ➔ finansowanie składek **w całości z własnych środków** przez **płatników składek**
- ➔ finansowanie składek w całości lub w części **z budżetu państwa, funduszu celowego albo przez inne podmioty niż ubezpieczeni.**

## **Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne może stanowić:**

- faktyczny przychód w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych;
- przychód w kwocie zadeklarowanej przez ubezpieczonego;
- kwota ustalona w ustawie.



## Za **przychody** uważa się:

- wynagrodzenia zasadnicze,
- wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,
- różnego rodzaju dodatki,
- nagrody,
- ekwiwalenty za niewykorzystany urlop,
- wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona.

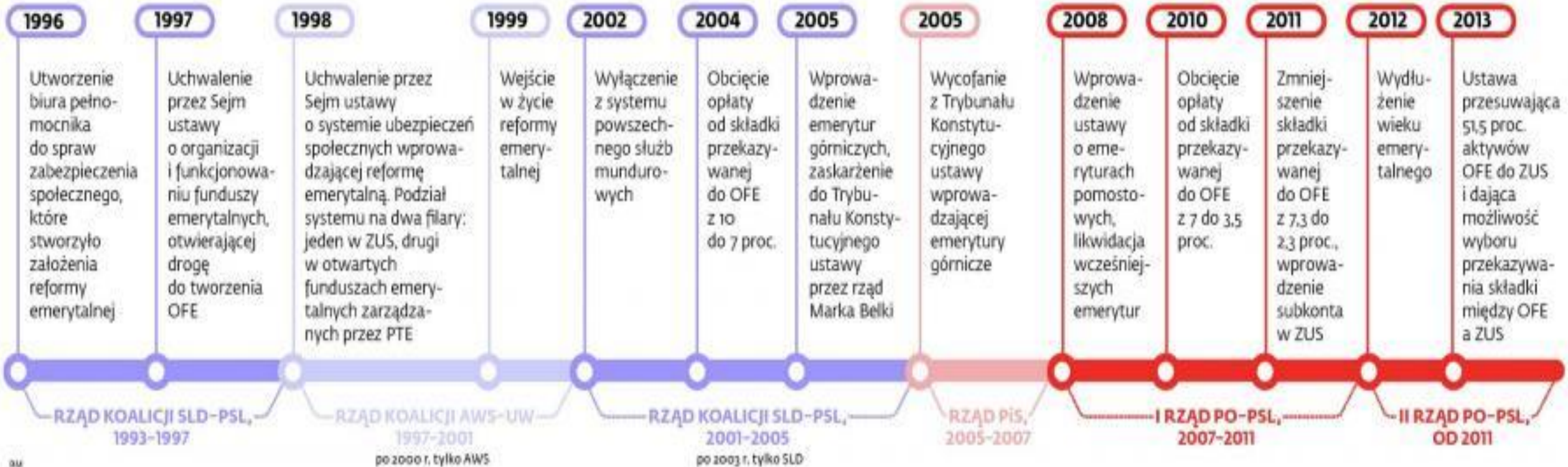


## Terminy rozliczania i opłacania składek:

- do **5** dnia następnego miesiąca - jednostki budżetowe i samorządowe zakłady budżetowe,
- do **10** dnia następnego miesiąca - osoby fizyczne opłacające składkę wyłącznie za siebie,
- do **15** dnia następnego miesiąca - pozostali płatnicy

Odsetki za zwłokę są naliczane, począwszy od dnia następnego po upływie terminu płatności składki i do dnia wpłacenia należnej składki.

## Jak przebiegała reforma emerytalna



źródło: DGP

## Dwudziestolatek odkłada 200 zł miesięcznie. Dzięki procentowi składanemu w wieku 67 lat będzie posiadaczem fortuny o wartości prawie 400 tys. zł

Klient inwestuje w instrument, którego potencjalny zysk netto wynosiłby 5 proc. rocznie (kapitalizacja miesięczna). Co miesiąc wpłaca 200 zł z bieżących środków. Symulacja pokazuje jego oszczędności na koniec roku.

Źródło: Deutsche Bank PBC

*\*Symulacja opisana w materiale jest wyłącznie teoretyczna i nie stanowi o przyszłym zwrocie z inwestycji. Nie uwzględnia podatku od zysków kapitałowych*

