

KOSZTY PRACY – PEŁNE OBCIĄŻENIE PRACODAWCY

Pracodawca zatrudniający pracownika musi liczyć się z tym, że umówiona kwota wynagrodzenia brutto to tylko część kosztów związanych z wynagradzaniem pracownika. Obok finansowania części składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, pracodawca jest zobligowany do zapłaty składek na ubezpieczenie wypadkowe, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (o wyjątkach – poniżej). Ponadto od 2019 roku pracodawcy są zobowiązani do wpłat na Pracownicze Plany Kapitałowe¹.

Obciążenia związane z wynagrodzeniem pracownika przedstawia tabela:

Nazwa obciążenia	Całkowita stopa obciążenia	Część finansowana przez pracodawcę	Część finansowana przez pracownika (potrącenie z wynagrodzenia brutto)
Ubezpieczenie emerytalne	19,52 % podstawy wymiaru	9,76 % podstawy wymiaru	9,76 % podstawy wymiaru
Ubezpieczenie rentowe	8,00% podstawy wymiaru	6,5 % podstawy wymiaru	1,5 % podstawy wymiaru
Ubezpieczenie chorobowe	2,45% podstawy wymiaru	-----	w całości
Ubezpieczenie wypadkowe	od 0,40% do 8,12 % podstawy wymiaru (wysokość stopy uzależniona jest od rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej, ilości zatrudnionych pracowników i kategorii ryzyka)	w całości	-----
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP)	0,1 % podstawy wymiaru	w całości	-----
Fundusz Pracy (FP) i Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych (SFWON)	2,45 % podstawy wymiaru (2,30 % + 0,15%)	w całości	-----
Fundusz Emerytur Pomostowych (FEP) (przy pracy w szczególnych warunkach)	1,5 % podstawy wymiaru	w całości	-----

¹ Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych począwszy od 1 lipca 2019 roku co pół roku obejmuje kolejne grupy pracodawców. Od 1 stycznia 2021 roku będą nią objęci wszyscy pracodawcy.

lub o szczególnym charakterze)			
	od 4 do 8 % wynagrodzenia brutto	1,5 % – wpłata podstawowa (obowiązkowa) do 2,5 % wpłata dodatkowa (dobrowolna)	2% - wpłata podstawowa (obowiązkowa) ² do 2 % - wpłata dodatkowa (dobrowolna)
Składka na ubezpieczenie zdrowotne	9 % podstawy wymiaru	-----	w całości
Zaliczka na podatek dochodowy	18 % dochodu	-----	w całości

Podstawę wymiaru składek stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy (bez wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków – wyłączenie nie dotyczy składki na ubezpieczenie zdrowotne), przy czym roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym roku kalendarzowym nie może być wyższą od kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy (tego ograniczenia nie stosuje się przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne, a także składek na FP i FGŚP).

Przykład:

Przy wynagrodzeniu minimalnym, które w 2019 roku wynosi 2.250 zł brutto:

- wynagrodzenie netto: 1633,78 zł
- całkowity koszt pracodawcy: 2.710,81 zł³.

Zwolnienia z obowiązku opłaty składek na FP, SFWON i FGŚP

W przypadku niektórych pracowników pracodawca nie ma obowiązku płacenia składek na FP, SFWON i FGŚP. Zwolnienie dotyczy:

- pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego – przez 36 miesięcy począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z tego urlopu;
- pracowników, którzy ukończyli 50 rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawali w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy - przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę;
- pracowników, którzy osiągnęli wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn.
- pracowników, którzy nie ukończyli 30 roku życia, zatrudnionych jako skierowani bezrobotni - przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę

² jeżeli wynagrodzenie pracownik - uczestnika PPK z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, może on zadeklarować uiszczanie wpłat podstawowych w wysokości od 0,5 % do 2 % wynagrodzenia

³ przy stawce ubezpieczenia wypadkowego 1,67 %, bez pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze i bez wpłaty na PPK.

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 300)*
- *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1265)*
- *Ustawa z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1433)*
- *Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 roku o emeryturach pomostowych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1924)*
- *Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1510)*
- *Ustawa z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1376)*
- *Ustawa z dnia 23 października 2018 r. o Solidarnościowym Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 2192)*
- *Ustawa z dnia 4 października 2018 roku o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 2215)*

RODZAJE UMÓW O PRACĘ

Katalog rodzaju dopuszczalnych umów o pracę zawarty jest w art. 25 § 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z jego treścią umowę o pracę zawiera się:

- ⇒ na okres próbny (max. 3 miesiące)
- ⇒ na czas nieokreślony
- ⇒ na czas określony.

Kodeks pracy wprowadza **limit ilości i czasu trwania** zawieranych przez strony umów na czas określony: okres zatrudnienia na podstawie takiej umowy, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Limitów nie stosuje się do umów o pracę zawartych 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, jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

CZAS PRACY

Czas pracy to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Okres rozliczeniowy to okres, na który planuje się liczbę godzin i dni pracy w granicach obowiązującego pracownika dobowego i tygodniowego wymiaru czasu pracy, a także okres, po upływie którego dokonuje się rozliczenia czasu pracy tego pracownika.

Okres rozliczeniowy nie może przekraczać 4 miesięcy, ale dla niektórych systemów czasu pracy ustawodawca przewidział okres krótszy. Ponadto w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony maksymalnie do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Normy czasu pracy

- co do zasady czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
- tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ograniczenie to nie dotyczy jednak pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, tzn. pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolejalnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych.

Doba pracownicza to 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (art. 128 § 3 pkt 1 k.p.)

Odpoczynek dobowy i tygodniowy

- pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku (odpoczynek dobowy).
- pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego (odpoczynek tygodniowy). W niektórych przypadkach tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.

Systemy czasu pracy

System czasu pracy to określony w przepisach Kodeksu pracy dopuszczalny sposób organizacji czasu pracy. Kodeks pracy przewiduje następujące systemy czasu pracy:

1. Podstawowy system czasu pracy:
2. Równoważne systemy czasu pracy (3 warianty):
 - a) typowy (art. 135 k.p.):
 - b) przy dozorze urządzeń lub częściowym pozostawianiu w pogotowiu do pracy (art. 136 k.p.)

- c) przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, dla pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych (art. 137 k.p.)
3. System pracy w ruchu ciągłym (art. 138 k.p.)
 4. System przerywanego czasu pracy (art. 139 k.p.)
 5. System zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.)
 6. System skróconego tygodnia pracy (art. 143 k.p.)
 7. System pracy weekendowej (art. 144 k.p.)
 8. Tzw. skrócony czas pracy (art. 145 k.p.)

Ponadto Kodeks pracy pozwala na uelastycznienie rozkładu pracy poprzez wprowadzenie tzw. ruchomego czasu pracy (art. 140¹ k.p.) w dwóch formach:

1. pracodawca wyznacza pracownikowi różne godziny rozpoczynania pracy w kolejnych dniach
2. pracownik sam decyduje o godzinach rozpoczynania pracy w ramach przedziałów czasowych wyznaczonych przez pracodawcę

Dopuszczalne jest zastosowanie obu form jednocześnie w stosunku do danego pracownika.

Dni wolne od pracy. Praca w niedziele i święta

Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy. Zasadą jest niedopuszczalność pracy w niedziele i święta. Katalog przypadków, gdy praca w niedziele i święta jest dozwolona, jest zawarty w art. 151¹⁰ k.p.

Praca w godzinach nadliczbowych to praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (tj. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym), a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy.

2 rodzaje nadgodzin:

- > nadgodziny dobowe (praca przekraczająca dobową normę czasu pracy lub praca przekraczająca zaplanowany w harmonogramie przedłużony wymiar czasu pracy w systemach równoważnego czasu pracy);
- > nadgodziny średniotygodniowe (praca przekraczająca normy średniotygodniowe, jeśli nie wynika ona z przekroczenia normy dobowej);

Praca w godzinach nadliczbowych jest **dopuszczalna w razie:**

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje **dodatek do wynagrodzenia** w wysokości:

- 1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

- w nocy,
 - w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

Dodatek w wysokości określonej w pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje już prawo do dodatku.

Zamiast dodatku do wynagrodzenia pracodawca może udzielić pracownikowi czasu wolnego w tym samym wymiarze, co praca w godzinach nadliczbowych (jeśli wnioskował o to pracownik) lub w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (jeśli następuje to z inicjatywy pracodawcy).

Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00. Dokładne określenie pory nocnej powinno nastąpić w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy, obwieszczeniu pracodawcy lub umowie o pracę. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.