

Kadry i płace w związkach sportowych

Szkolenie w dniu 25 czerwca 2025 r.

Wykładowca: Elżbieta Młynarska-Wełpa

Co przed nami?

1. Nowości na liście płac w 2025 r. – nowe wskaźniki płacowe, interpretacje urzędowe i orzecznictwo sądów wpływające na naliczanie wynagrodzeń dla pracowników i osób niebędących pracownikami.
2. Wypłacanie świadczeń urlopowych oraz tzw. „wczasów pod gruszą” – różnice, przepisy i regulaminy naliczania.
3. Naliczanie, wypłacanie i rozliczanie stypendium sportowego (podatek dochodowy, ZUS). Nagrody sportowe dla zawodników i trenerów (będących i niebędących pracownikami/zleceniobiorcami).
4. Odwołanie dyrektora – czy przysługuje odprawa, czy wraca na poprzednie stanowisko sprzed powołania. Członkowie Zarządu – kwestie rozliczania.
5. Wynagrodzenia i zatrudnienie trenerów (również w niepełnym wymiarze czasu pracy), zasiłki. Kontrakty trenerskie, rozwiązywanie umów o pracę.
6. Rozliczanie czasu pracy trenerów - praktyczne rozwiązania. (osobna prezentacja)
7. Oddelegowanie pracownika za granicę – zasady rozliczeń oraz zapisy w umowach. Różnice pomiędzy oddelegowaniem a podróżą służbową. (osobna prezentacja)
8. Zatrudnianie obcokrajowców pracowników i trenerów - treść umów trenerskich, zmiany w zatrudnieniu. Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce z uwzględnieniem nowelizacji przepisów – zmiany od 1 czerwca 2025 r. – najważniejsze informacje. (osobna prezentacja)

1

**Nowości na liście płac
w 2025 r. – nowe wskaźniki
płacowe, interpretacje
urzędowe i orzecznictwo
sądów wpływające
na naliczanie wynagrodzeń
dla pracowników
i osób niebędących
pracownikami.**



UZUPEŁNIAJĄCY URLOP MACIERZYŃSKI

DZIAŁ ÓSMY KODEKSU PRACY – PRZEPISY



Art. 180². [Prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego]

§ 1. Pracownica albo pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego – w przypadku urodzenia dziecka:

- 1) przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g – w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15. tygodnia po porodzie;
- 2) po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000 g – w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8. tygodnia po porodzie;
- 3) po ukończeniu 37. tygodnia ciąży i jego pobytu w szpitalu, pod warunkiem że pobyt dziecka w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni, przy czym pierwszy z tych dni będzie przypadał w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie – w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia do upływu 8. tygodnia po porodzie.

Nowość od 19 marca 2025 r.



UZUPEŁNIAJĄCY URLOP MACIERZYŃSKI

DZIAŁ ÓSMY KODEKSU PRACY – PRZEPISY



Art. 180². [Prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego] - cd.

§ 2. W przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie przy ustalaniu wymiaru uzupełniającego urlopu macierzyńskiego należy uwzględnić wagę dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres pobytu w szpitalu dziecka najdłużej hospitalizowanego.

§ 3. Przy ustalaniu wymiaru uzupełniającego urlopu macierzyńskiego okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu odpowiednio 8. albo 15. tygodnia po porodzie sumuje się. Niepełny tydzień zaokrągla się w górę do pełnego tygodnia.

§ 4. Uzupełniający urlop macierzyński jest udzielany jednorazowo na wniosek składany w postaci papierowej lub elektronicznej przez pracownicę albo pracownika – ojca wychowującego dziecko w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek.

Nowość od 19 marca 2025 r.



UZUPEŁNIAJĄCY URLOP MACIERZYŃSKI

DZIAŁ ÓSMY KODEKSU PRACY – PRZEPISY



Art. 180². [Prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego] - cd.

§ 5. Do wniosku dołącza się zaświadczenie wydane przez szpital, w którym przebywało dziecko, oraz dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Zaświadczenie zawiera informacje o okresie pobytu dziecka w szpitalu oraz o urodzeniu dziecka:

- 1) przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g;
- 2) po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000 g;
- 3) po ukończeniu 37. tygodnia ciąży.

§ 6. We wniosku o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego określa się termin zakończenia urlopu macierzyńskiego.

§ 7. Do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 180 § 6–17, art. 180¹ § 2, art. 182 zdanie pierwsze i art. 183¹ § 1 stosuje się odpowiednio.

Nowość od 19 marca 2025 r.



UZUPEŁNIAJĄCY URLOP MACIERZYŃSKI

DZIAŁ ÓSMY KODEKSU PRACY – PRZEPISY

[Pytania i odpowiedzi - Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej - Portal Gov.pl](#)

Wymiar uzupełniającego urlopu macierzyńskiego został ustalony w oparciu o dane statystyczne uzyskane od Ministerstwa Zdrowia oraz o dane przedstawione przez przedstawicieli strony społecznej, w szczególności ekspertów neonatologii. Dzieci urodzone przed ukończonym 28. tygodniem ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g tj. ekstremalnie skrajne wcześniaki wymagają długotrwałego pobytu w szpitalu, a następnie specjalistycznego leczenia kontynuowanego po wyjściu dziecka ze szpitala do domu.

Ponadto było konieczne uwzględnienie czasu, którego potrzebują pracownicy – rodzice dziecka urodzonego przedwcześnie na nawiązanie z nim więzi i relacji w domu, po wyjściu tego dziecka ze szpitala, a także na nauczanie się przez rodziców sprawowania opieki nad ekstremalnie skrajnym wcześniakiem, który po wyjściu ze szpitala powinien ważyć około 2,5 kg. Z danych statystycznych z 2022 r. wynikało, że maksymalny pobyt ekstremalnie skrajnego wcześniaka w szpitalu wynosił 335 dni.

UZUPEŁNIAJĄCY URLOP MACIERZYŃSKI

DZIAŁ ÓSMY KODEKSU PRACY – PRZEPISY

[Pytania i odpowiedzi - Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej - Portal Gov.pl](#)

W związku z powyższym zdecydowano, aby uzupełniający urlop macierzyński przysługiwał w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15. tygodnia po porodzie dla ekstremalnie skrajnych wcześniaków, czyli dzieci urodzonych przed ukończonym 28. tygodniem ciąży lub z masą urodzeniową poniżej 1000 g.

W przypadku skrajnych lub średnich wcześniaków, czyli dzieci urodzonych po ukończonym 28. tygodniu ciąży, a przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową większą niż 1000 g, przeciętny okres pobytu dziecka w szpitalu wynosił 56 dni. W związku z powyższym zdecydowano, aby uzupełniający urlop macierzyński przysługiwał w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia po porodzie, bez konieczności spełniania żadnego warunku.

UZUPEŁNIAJĄCY URLOP MACIERZYŃSKI

WNIOSEK

o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego

Na podstawie art. 180² § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, wnioskuję o udzielenie mi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego na dziecko /dzieci:

.....
(imię i nazwisko dziecka/dzieci*)

urodzone w dniu
(data urodzenia dziecka/dzieci*)

wymagające po porodzie opieki szpitalnej w wymiarze tygodni, od dnia
do dnia

Oświadczam, że:

- 1) urlop macierzyński zakończy się dnia
- 2) dziecko przebywało w szpitalu w okresie*/okres pobytu w szpitalu dziecka najdłużej hospitalizowanego trwał*
od do
od do
od do
- 3) drugi z rodziców dziecka nie zamierza korzystać:
- z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego*
- z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego*

.....
(data i podpis osoby składającej wniosek)

* niepotrzebne skreślić

Do wniosku dołączam:

zaświadczenie wydane przez szpital zawierające informacje o tygodniu ciąży, w którym urodziło się dziecko lub masie urodzeniowej dziecka oraz informacje o okresie pobytu dziecka w szpitalu.



DZIENNIK USTAW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 18 marca 2025 r.

Poz. 343

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ¹⁾

z dnia 17 marca 2025 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków

Na podstawie art. 61b ust. 6 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780 oraz z 2024 r. poz. 1871) zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (Dz. U. z 2017 r. poz. 87 oraz z 2023 r. poz. 2575) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w § 16 we wprowadzeniu do wyliczenia oraz w pkt 2 po wyrazach „urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „albo uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”;
- 2) w § 19 w ust. 1 w pkt 3 oraz w § 19a w pkt 3 w lit. b po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” dodaje się przecinek i wyrazy „uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”;
- 3) po § 19a dodaje się § 19b i § 19c w brzmieniu:

„§ 19b. Dokumentami niezbędnymi do przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego przysługującego ubezpieczonemu za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, jeżeli zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego poprzedzający okres objęty wnioskiem był pobierany przez tego ubezpieczonego, są złożone w formie pisemnej lub w formie dokumentu elektronicznego podpisanego kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym albo z wykorzystaniem sposobu potwierdzania pochodzenia oraz integralności danych dostępnego w systemie teleinformatycznym udostępnionym bezpłatnie przez Zakład, na elektroniczną skrzynkę podawczą Zakładu lub na adres do doręczeń elektronicznych:

- 1) oświadczenie ubezpieczonego o braku zamiaru korzystania przez drugiego z rodziców dziecka z zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego;
- 2) zaświadczenie pracodawcy o okresie udzielonego uzupełniającego urlopu macierzyńskiego – w przypadku pracownika, któremu zasiłek macierzyński jest wypłacany przez Zakład;
- 3) wniosek ubezpieczonego złożony płatnikowi zasiłku macierzyńskiego przed zakończeniem okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego zawierający termin zakończenia pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – w przypadku ubezpieczonego niebędącego pracownikiem;
- 4) zaświadczenie wydane przez szpital, o którym mowa w art. 180² § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, albo jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez ubezpieczonego, płatnika składek albo Zakład.

Zasiłek macierzyński wg ustawy zasiłkowej



NOWOŚĆ!

UZUPEŁNIAJĄCY
URLOP
MACIERZYŃSKI
100% PODSTAWY

Nowość
od 19 marca 2025 r.

**URLOP
MACIERZYŃSKI**
(bez dodatkowego
wnioskowania matki
o wysokość zasiłku)

URLOP OJCOWSKI



Zasiłek macierzyński wg ustawy zasiłkowej

wersja obowiązująca od 2025-03-19

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, **uzupełniającego urlopu macierzyńskiego** ^[9] oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku.

wersja obowiązująca od 2023-12-27 do 2025-03-18

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.



Zasiłek macierzyński wg ustawy zasiłkowej



**URLOP
RODZICIELSKI**
(bez dodatkowego
wnioskowania matki o
wysokość zasiłku)

**URLOP
RODZICIELSKI**
nieprzenaszalna część
urlopu ojca dziecka
9 tygodni urlopu
rodzicielskiego



Zasiłek macierzyński wg ustawy zasiłkowej



**URLOP MACIERZYŃSKI
i URLOP RODZICIELSKI**
„z góry ustalony jako
wykorzystywany przez matkę
dziecka”
z wyjątkiem 9 tygodni urlopu
rodzicielskiego ojca dziecka

WARUNEK!
**Wniosek o płatność zasiłku
w wysokości 81,5% złożony przez
matkę dziecka do 21 dni
od dnia porodu
– art. 30a ustawy zasiłkowej.**



Zasiłek macierzyński wg ustawy zasiłkowej

URLOP MACIERZYŃSKI



- ZASIŁEK MACIERZYŃSKI – 100% PODSTAWY WYMIARU
LUB
- ZASIŁEK MACIERZYŃSKI – 81,5% PODSTAWY WYMIARU

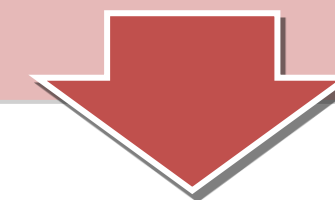
81,5%



UZUPEŁNIAJĄCY URLOP MACIERZYŃSKI



- ZASIŁEK MACIERZYŃSKI – 100% PODSTAWY WYMIARU



URLOP RODZICIELSKI



- ZASIŁEK MACIERZYŃSKI – 81,5% PODSTAWY WYMIARU
LUB
- ZASIŁEK MACIERZYŃSKI – 70% PODSTAWY WYMIARU

81,5%

Do 25 kwietnia 2023 r.
i nie tylko...

ŚWIADCZENIA NA RZECZ PRACOWNIKÓW ZA CZAS MACIERZYŃSTWA A LISTA PŁAC

Rodzaj i wartość świadczenia	KROK I Składki społeczne	KROK II Składka zdrowotna	KROK III Zaliczka na podatek	KROK IV Kwota do wypłaty	KROK V Składki pracodawcy
ZASIŁEK MACIERZYŃSKI ZA OKRES URLOPU MACIERZYŃSKIEGO 100% lub 80%	NIE	NIE	TAK	TAK	NIE
ZASIŁEK MACIERZYŃSKI ZA OKRES URLOPU RODZICIELSKIEGO 100% lub 80% lub 60%	NIE	NIE	TAK	TAK	NIE
ZASIŁEK MACIERZYŃSKI ZA OKRES URLOPU OJCOWSKIEGO 100%	NIE	NIE	TAK	TAK	NIE
WYRÓWNANIE ZASIŁKU MACIERZYŃSKIEGO DO 1.000 ZŁ NETTO ŚWIADCZENIA RODZICIELSKIEGO	NIE	NIE	NIE	TAK (dodatek do netto)	NIE

**Od 26 kwietnia
2023 r.**

ŚWIADCZENIA NA RZECZ PRACOWNIKÓW ZA CZAS MACIERZYŃSTWA A LISTA PŁAC

Rodzaj i wartość świadczenia	KROK I Składki społeczne	KROK II Składka zdrowotna	KROK III Zaliczka na podatek	KROK IV Kwota do wypłaty	KROK V Składki pracodawcy
ZASIŁEK MACIERZYŃSKI ZA OKRES URLOPU MACIERZYŃSKIEGO 100% lub 81,5%	NIE	NIE	TAK	TAK	NIE
ZASIŁEK MACIERZYŃSKI ZA OKRES URLOPU RODZICIELSKIEGO 81,5% lub 70%	NIE	NIE	TAK	TAK	NIE
ZASIŁEK MACIERZYŃSKI ZA OKRES URLOPU OJCOWSKIEGO 100%	NIE	NIE	TAK	TAK	NIE
WYRÓWNANIE ZASIŁKU MACIERZYŃSKIEGO DO 1.000 ZŁ NETTO ŚWIADCZENIA RODZICIELSKIEGO	NIE	NIE	NIE	TAK (dodatek do netto)	NIE

**Od 19 marca
2025 r.**

ŚWIADCZENIA NA RZECZ PRACOWNIKÓW ZA CZAS MACIERZYŃSTWA A LISTA PŁAC

Rodzaj i wartość świadczenia	KROK I Składki społeczne	KROK II Składka zdrowotna	KROK III Zaliczka na podatek	KROK IV Kwota do wypłaty	KROK V Składki pracodawcy
ZASIŁEK MACIERZYŃSKI ZA OKRES URLOPU MACIERZYŃSKIEGO 100% lub 81,5%	NIE	NIE	TAK	TAK	NIE
ZASIŁEK MACIERZYŃSKI ZA OKRES URLOPU RODZICIELSKIEGO 81,5% lub 70%	NIE	NIE	TAK	TAK	NIE
ZASIŁEK MACIERZYŃSKI ZA OKRES URLOPU OJCOWSKIEGO 100%	NIE	NIE	TAK	TAK	NIE
ZASIŁEK MACIERZYŃSKI ZA OKRES UZUPEŁNIAJĄCEGO URLOPU MACIERZYŃSKIEGO 100%	NIE	NIE	TAK	TAK	NIE

ILE WYNOSI ZASIŁEK MACIERZYŃSKI? – PODSUMOWANIE

Wartość zasiłku macierzyńskiego jest uzależniona od rodzaju urlopu.

Wysokość % wygląda następująco (po 19 marca 2025 r.):

Zasiłek
macierzyński



100% - urlop ojcowski (bez zmian)



100% - urlop macierzyński (bez zmian)



**100% - uzupełniający urlop macierzyński
(nowość)**



70% - urlop rodzicielski



**81,5% - całość uprawnień matki
(macierzyński + rodzicielski)**



**100% - urlop macierzyński „wyrównanie”
– za niewykorzystanie ani 1 dnia urlopu
rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka**

WNIOSKI OPARTE NA PRZEPISACH PRAWA PRACY



WNIOSEK
O URLOP
MACIERZYŃSKI
PRZED DATĄ
PORODU

WNIOSEK
O URLOP RODZICIELSKI

KODEKS PRACY

WNIOSEK
O URLOP
OJCOWSKI

WNIOSEK
O ŁĄCZENIE
PRACY
Z URLOPEM
RODZICIELSKIM

WNIOSEK
O URLOP WYCHO-WAWCZY

NOWOŚĆ!

WNIOSEK
O UZUPEŁNIAJĄCY
URLOP
MACIERZYŃSKI

Nowość
od 19 marca 2025 r.

Bez wnioski matki dziecka w ciągu 21 dni od daty porodu w trybie art. 30a ustawy zasiłkowej

NOWOŚĆ!

UZUPEŁNIAJĄCY
URLOP
MACIERZYŃSKI
100% PODSTAWY

Nowość
od 19 marca 2025 r.

URLOP MACIERZYŃSKI 100%
PODSTAWY

URLOP RODZICIELSKI
70% PODSTAWY

USTAWA ZASIŁKOWA

URLOP
OJCOWSKI
100%
PODSTAWY

URLOP
RODZICIELSKI
– OJCA
– 9 TYGODNI
70%
PODSTAWY

PISEMNY WNIOSEK
MATKI DZIECKA
O ZASIŁEK 81,5% ZA OKRES URLOPU
MACIERZYŃSKIEGO I RODZICIELSKIEGO

**WYPŁATA ZASIŁKU
MACIERZYŃSKIEGO**



Bez wnioski matki dziecka w ciągu 21 dni od daty porodu
w trybie art. 30a ustawy zasiłkowej

WYPŁATA ZASIŁKU MACIERZYŃSKIEGO

NOWOŚĆ!

UZUPEŁNIAJĄCY
URLOP
MACIERZYŃSKI
100% PODSTAWY

Nowość
od 19 marca 2025 r.



URLOP
OJCOWSKI
100%
PODSTAWY

URLOP RODZICIELSKI
70% PODSTAWY

URLOP MACIERZYŃSKI 100%
PODSTAWY

USTAWA ZASIŁKOWA

URLOP
RODZICIELSKI
– OJCA
– 9 TYGODNI
70%
PODSTAWY

PISEMNY WNIOSEK
MATKI DZIECKA

O ZASIŁEK 81,5% ZA URLOP MACIERZYŃSKI I RODZICIELSKI - TYLKO WTEDY, GDY
MATKA CHCE MIEĆ WYPŁACANY ZASIŁEK W TAKIEJ WYSOKOŚCI!!!

Składany przed upływem 21 dni
od daty porodu - art. 30a ustawy
zasiłkowej

ŚWIADCZENIA NA RZECZ PRACOWNIKA

Na potrzeby ustalenia, czy dany składnik wynagrodzenia lub inne otrzymane przez pracownika świadczenie, niezależnie od tego czy jest to pieniądź, czy świadczenie w naturze – należy oskładkować i opodatkować - musimy rozróżniać źródła przychodów.



**Tzw. „środki obrotowe
pracodawcy”
(przychód ze stosunku
pracy)**

Wypłacane świadczenia w imieniu
ZUS-u jako przychody
z innych źródeł
(zasiłki i świadczenia
rehabilitacyjne z ubezpieczenia
chorobowego i wypadkowego)

**Zakładowy Fundusz
Świadczeń socjalnych
(przychody z ZFŚS)**

ŚWIADCZENIA NA RZECZ PRACOWNIKA

Czy dany przychód korzysta ze zwolnienia
podatkowego (niezależnie od źródła tego przychodu)?



Art. 21 ustawy o PDOF

Czy dany przychód korzysta ze zwolnienia
składkowego (niezależnie od źródła tego przychodu)?



§ 2 ust. 1. rozporządzenia składkowego

**JEŚLI STWIERDZAMY BRAK ZWOLNIEŃ SKŁADKOWO-PODATKOWYCH
W PRZEPISACH DOTYCZĄCYCH DANEGO ŚWIADCZENIA, WSZYSTKO NALEŻY
OSKŁADKOWAĆ I OPODATKOWAĆ NA ZASADACH OGÓLNYCH!**

ŚWIADCZENIA NA RZECZ PRACOWNIKA

KAŻDY LIMIT ZWOLNIENIA PODATKOWEGO
ROZPATRUJEMY OSOBNO

Pracownik bez prawa do zwolnienia podatkowego „zerowy PIT” może skorzystać z „innych limitów” zwolnień podatkowych wymienionych w art. 21 ust. 1 ustawy o pdof, np. z limitu zwolnienia dotyczącego wypłat z ZFŚS.

Pracownik bez prawa do zwolnienia „zerowy PIT” otrzymał z ZFŚS dofinansowanie do wypoczynku w kwocie brutto **800 zł**. Takie świadczenie korzysta ze zwolnienia podatkowego (o ile jest wypłacane zgodnie z ustawą o ZFŚS i regulaminem ZFŚS obowiązującym u danego pracodawcy) **do limitu w skali roku 1.000 zł**. **Zatem całe 800 zł dla tego pracownika będzie zwolnione z podatku**. Gdyby wysokość świadczenia wynosiła **1.300 zł**, od kwoty **300 zł** (powyżej limitu przewidzianego przepisami), **pracownik musiałby zapłacić podatek dochodowy**. **Nie naliczamy składek społecznych ani składki zdrowotnej od pełnej wysokości świadczeń wypłacanych ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych**.

ŚWIADCZENIA NA RZECZ PRACOWNIKA

KAŻDY LIMIT ZWOLNIENIA PODATKOWEGO ROZPATRUJEMY OSOBNO

Pracownik, który jest uprawniony do zwolnienia podatkowego tzw. „zerowy PIT” korzysta ze wszystkich zwolnień podatkowych, wynikających z art. 21 ust. 1 ustawy o pdof, (u takiej osoby limity zwolnień podatkowych niejako się sumują !!!)

Pracownik uprawniony do zwolnienia podatkowego „zerowy PIT”, otrzymał we wrześniu z ZFŚS dofinansowanie do wypoczynku w kwocie brutto **800 zł**. We wrześniu kwota brutto przychodów pracownika ze stosunku pracy wyniosła narastająco **68.000 zł**. Takie świadczenie korzysta (o ile jest wypłacane zgodnie z ustawą o ZFŚS i regulaminem ZFŚS obowiązującym u danego pracodawcy) ze zwolnienia podatkowego **do limitu w skali roku 1.000 zł**. **Zatem całe 800 zł dla tego pracownika będzie zwolnione z podatku**. Wartość tego zwolnienia nie będzie uwzględniana w kwocie przychodu objętego zwolnieniem podatkowym „zerowy PIT”. W przypadku, gdyby wysokość świadczenia z ZFŚS wynosiła **1.300 zł**, kwota **300 zł** (powyżej limitu przewidzianego przepisami), **byłaby również zwolniona z podatku ponieważ pracownik nie wykorzystał jeszcze zwolnienia podatkowego „zerowy PIT” do łącznej kwoty przychodu w skali roku 85.528 zł (85.528 zł – 68.000 zł = 17.528 zł) – a więc wartość 300 zł zostałaby doliczona do tej wykorzystanej kwoty.**

ŚWIADCZENIA NA RZECZ PRACOWNIKA

KAŻDY LIMIT ZWOLNIENIA PODATKOWEGO ROZPATRUJEMY OSOBNO

Pracownik, który jest uprawniony do zwolnienia podatkowego tzw. „zerowy PIT” korzysta ze wszystkich zwolnień podatkowych, wynikających z art. 21 ust. 1 ustawy o pdof, (u takiej osoby limity zwolnień podatkowych niajako się sumują !!!)

Pracownik uprawniony do zwolnienia podatkowego „zerowy PIT”, otrzymał we wrześniu z ZFŚS dofinansowanie do wypoczynku w kwocie brutto **800 zł**. We wrześniu kwota brutto przychodów pracownika ze stosunku pracy wyniosła narastająco **85.728 zł**. Takie świadczenie z ZFŚS korzysta (o ile jest wypłacane zgodnie z ustawą o ZFŚS i regulaminem ZFŚS obowiązującym u danego pracodawcy) ze zwolnienia podatkowego **do limitu w skali roku 1.000 zł**. **Zatem całe 800 zł dla tego pracownika będzie zwolnione z podatku**. Gdyby wysokość świadczenia z ZFŚS wynosiła **1.300 zł**, od kwoty **300 zł** (powyżej limitu przewidzianego przepisami), **pracownik musiałby zapłacić podatek dochodowy (85.728 zł > 85.528 zł)** – **limit przychodu zwolnionego z podatku zgodnie z „zerowym PIT” został w całości wyczerpany**.

ŚWIADCZENIA NA RZECZ PRACOWNIKA

KAŻDY LIMIT ZWOLNIENIA PODATKOWEGO ROZPATRUJEMY OSOBNO

Pracownik, który jest uprawniony do zwolnienia podatkowego tzw. „zerowy PIT” korzysta ze wszystkich zwolnień podatkowych, wynikających z art. 21 ust. 1 ustawy o pdof, (u takiej osoby limity zwolnień podatkowych niejako się sumują !!!)

Pracownik uprawniony do zwolnienia podatkowego „zerowy PIT”, otrzymał we wrześniu z ZFŚS dofinansowanie do wypoczynku w kwocie brutto **800 zł**. We wrześniu kwota brutto przychodów pracownika ze stosunku pracy wyniosła narastająco **85.328 zł**. Takie świadczenie z ZFŚS korzysta (o ile jest wypłacane zgodnie z ustawą o ZFŚS i regulaminem ZFŚS obowiązującym u danego pracodawcy) ze zwolnienia podatkowego **do limitu w skali roku 1.000 zł**. **Zatem całe 800 zł dla tego pracownika będzie zwolnione z podatku**. Gdyby wysokość świadczenia z ZFŚS wynosiła **1.300 zł**, kwota **300 zł** (powyżej limitu przewidzianego przepisami), **byłaby podzielona na dwie części przychodu: 200 zł zwolnione z podatku do łącznej kwoty limitu zwolnienia podatkowego „zerowy PIT” 85.528 zł, natomiast wartość 100 zł podlegałaby opodatkowaniu na zasadach ogólnych (85.528 zł – 85.328 zł = 200 zł) – nadwyżka przychodu zarówno ponad 85.528 zł/rok, jak i 1.000 zł/rok podlega opodatkowaniu**.

2

Wypłacanie świadczeń
urlopowych oraz tzw.
„wczasów pod gruszą”
– różnice, przepisy
i regulaminy naliczania.



ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH – KTO TWORZY?

TZW. „MAŁY” PRACODAWCA

na dzień 1 stycznia danego roku zatrudnia mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty

DOBROWOLNOŚĆ

TZW. „DUŻY” PRACODAWCA

na dzień 1 stycznia danego roku zatrudnia co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty

OBOWIĄZEK

JEDNOSTKI BUDŻETOWE
I SAMORZĄDOWE ZAKŁADY
BUDŻETOWE

na dzień 1 stycznia danego roku zatrudnia dowolną liczbę pracowników w przeliczeniu na pełne etaty

ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH – KALENDARZ...

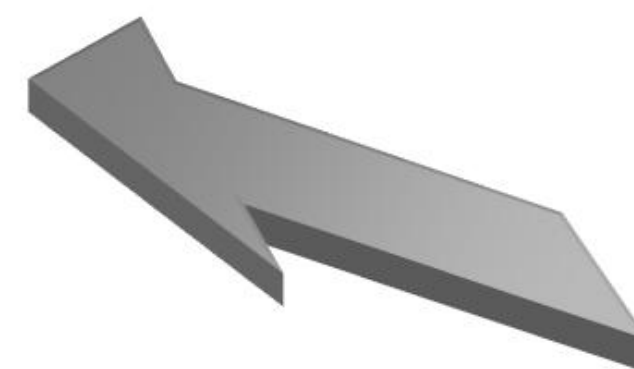
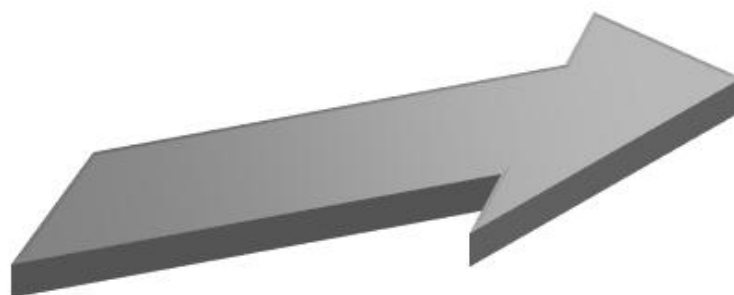
Data	Działania pracodawcy	Podstawa prawna
na 1 stycznia	Pracodawca określa stan zatrudnienia w przeliczaniu na pełne etaty: <u>≥ 50 pracowników</u> → obowiązek utworzenia ZFŚS, <u>≥ 20 pracowników, ale < niż 50 pracowników</u> → tworzy ZFŚS na wniosek zakładowej organizacji związkowej (wyjątek w oparciu o nowelizację ustawy o ZFŚS od 1.01.2017 r.), <u>< niż 50 pracowników</u> → na zasadzie dobrowolności może utworzyć ZFŚS.	art. 3 ust. 1, ust. 1c i ust. 3 ustawy o ZFŚS
do 31 stycznia	Możliwość rezygnacji z ZFŚS: Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku < niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, jeśli nie są objęci układem zbiorowym i nie są zobowiązani do wydania regulaminu wynagradzania, przekazują załodze w sposób przyjęty w danym zakładzie informację o nietworzeniu funduszu i niewypłacaniu świadczenia urlopowego.	art. 3 ust. 3a ustawy o ZFŚS
do 20 lutego	Prezes GUS wydaje obwieszczenie o wysokości przeciętnego wynagrodzenia będącego podstawą odpisu na ZFŚS.	art. 5 ust. 7 ustawy o ZFŚS
do 31 maja	Ostateczny termin przekazania na rachunek ZFŚS pierwszej raty środków, wynoszącej co najmniej 75% odpisu podstawowego.	art. 6 ust. 2 ustawy o ZFŚS
do 30 września	Ostateczny termin przekazania na rachunek ZFŚS drugiej raty środków (pozostalej części odpisu podstawowego i dobrowolnych zwiększeń)	art. 6 ust. 2 ustawy o ZFŚS
do 31 grudnia	Rozliczenie funduszu i ostateczna korekta odpisów na podstawie rzeczywistego przeciętnego zatrudnienia w przeliczeniu na pełne etaty.	§ 1 rozp. MPiPS z 9 marca 2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych

ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH – ODPIIS...

COROCZNY ODPIIS PODSTAWOWY

ODPIS FAKULTATYWNY
= ZWIĘKSZENIE ODPISU

INNE ŚRODKI



ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH – ODPIIS...

Ważne: Podstawę do wyliczenia odpisu podstawowego na jednego pracownika w 2025 r. stanowi wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2024 r., czyli kwota **7.262,39 zł**.

Odpisy na ZFŚS w 2025 r. wynoszą:

Odpis obligatoryjny		
na jednego zatrudnionego w tzw. normalnych warunkach pracy	37,5%	2.723,40 zł
na jednego pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze - w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych	50%	3.631,20 zł
na jednego pracownika młodocianego:		
- I rok nauki	5%	363,12 zł
- II rok nauki	6%	435,74 zł
- III rok nauki	7%	508,37 zł
Zwiększenia fakultatywne (uznaniowe)		
na każdą osobę zatrudnioną, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności	6,25%	453,90 zł
na każdego emeryta i rencistę, nad którym zakład sprawuje opiekę	6,25%	453,90 zł
na każdą zatrudnioną osobę, pod warunkiem przeznaczenia całości tego zwiększenia na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego; dotyczy to pracodawców, którzy utworzyli zakładowy żłobek lub klub dziecięcy oraz przeznaczą na ten cel z odpisu podstawowego kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego tego odpisu	7,5%	544,68 zł

Wysokość świadczenia urlopowego nie może przekroczyć odpisu podstawowego na ZFŚS – odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika, z tym że dla zatrudnionych – z wyłączeniem młodocianych – ustala się ją w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy pracownika (art. 3 ust. 4 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 r. odpis podstawowy ustala się od przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2024 r., czyli od kwoty **7.262,39 zł**.

Zakładając, że wysokość świadczenia urlopowego odpowiada wysokości odpisu podstawowego na ZFŚS, to w ww. okresie:

1) pracownikowi zatrudnionemu w normalnych warunkach przysługuje ono w wysokości:

- 2.723,40 zł (na pełny etat),
- 1.361,70 zł (na 0,5 etatu),
- 2.042,55 zł (na 0,75 etatu),
- 680,85 zł (na 0,25 etatu);

2) pracownikowi wykonującemu prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze przysługuje ono w wysokości:

- 3.631,20 zł (na pełny etat),
- 1.815,60 zł (na 0,5 etatu),
- 2.723,40 zł (na 0,75 etatu),
- 907,80 zł (na 0,25 etatu);

3) pracownikowi młodocianemu przysługuje ono w wysokości 363,12 zł w pierwszym roku nauki, 435,74 zł w drugim roku nauki, 508,37 zł w trzecim roku nauki.

ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH W PRAKTYCE

CO MOŻNA FINANSOWAĆ Z ZFŚS?

⚡ PAMIĘTAJ!!! ⚡

Pracodawca może świadczyć usługi sam bądź kupować je u podmiotów zewnętrznych:

I. różne formy wypoczynku:

- ✓ dofinansowania do urlopów
- ✓ dofinansowania do kolonii i obozów



II. działalność kulturalno-oświatowa:

- ✓ bilety do kin
- ✓ bilety do opery, filharmonii i teatrów

III. działalność sportowo – rekreacyjna:

- ✓ karnety na basen
- ✓ karnety na siłownię



CO MOŻNA FINANSOWAĆ Z ZFŚS?

⚡ PAMIĘTAJ!!! ⚡

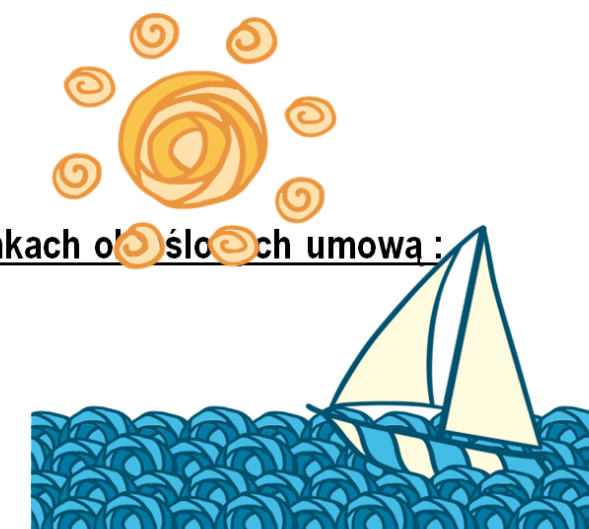
Pracodawca może świadczyć usługi sam bądź kupować je u podmiotów zewnętrznych:

IV. udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej:

- ✓ zapomogi
- ✓ paczki żywnościowe dla najuboższych rodzin
- ✓ zakup podręczników dla dzieci z najuboższych rodzin
- ✓ zakup opału na zimę dla najuboższych rodzin

V. udzielanie zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową:

- ✓ pożyczki na remont mieszkania
- ✓ pożyczki na zakup mieszkania
- ✓ jednorazowa pomoc w spłacie zadłużenia czynszowego dla najuboższych rodzin



ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH W PRAKTYCE

CZEGO NIE MOŻNA FINANSOWAĆ Z ZFŚS?

Należy przyjąć, że działalność socjalna nie powinna obejmować następujących wydatków:

- inwestycji socjalnych, z wyjątkiem możliwości przeznaczenia środków ZFŚS na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych, tworzenia zakładowych żłobków, przedszkoli, klubów dziecięcych, opieki sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię oraz innych form wychowania przedszkolnego, a także na odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych w przypadku określonym w art. 7 ust. 1 pkt 7 ustawy o ZFŚS, przewidującym możliwość przeznaczenia na te cele części uzyskanego przychodu ze sprzedaży, dzierżawy i likwidacji środków trwałych służących zakładowej działalności socjalnej,
- kosztów prowadzenia przyzakładowego żywienia zbiorowego (zakładowych stołówek, restauracji, barów itp.),
- kosztów utrzymania przyzakładowej służby zdrowia,
- kosztów dojazdów do pracy,
- składek należnych z tytułu polis grupowego ubezpieczenia pracowników na życie,
- pakietów prywatnej opieki medycznej,
- zobowiązań podatkowych wobec budżetu,
- kosztów składek na ubezpieczenia ZUS,
- kosztów związanych bezpośrednio z obchodami jubileuszowymi zakładowych świąt branżowych, kościelnych, spotkań pożegnalnych dla emerytów i rencistów itp.





TZW. „MAŁY” PRACODAWCA”

**TWORZY ZFŚS
FAKULTATYWNIE**

na dzień 1 stycznia danego
roku zatrudnia mniej niż 50
pracowników w przeliczeniu
na pełne etaty

TZW. „MAŁY” PRACODAWCA
NIE TWORZĄCY ZFŚS

**NIE TWORZY
ZFŚS**



TZW. „DUŻY” PRACODAWCA

**TWORZY ZFŚS
OBOWIĄZKOWO**

na dzień 1 stycznia danego
roku zatrudnia co najmniej
50 pracowników w
przeliczeniu na pełne etaty

Świadczenie urlopowe mogą wypłacać pracodawcy zatrudniający (według stanu na 1 stycznia danego roku) mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, jeśli nie zdecydują się na utworzenie funduszu socjalnego (art. 3 ust. 3 ustawy o ZFŚS). Tacy pracodawcy mają bowiem wybór: mogą tworzyć ZFŚS albo wypłacać świadczenie urlopowe. Świadczenie urlopowe wypłaca pracodawca raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Wysokość świadczenia urlopowego jest ograniczona przepisami o ZFŚS i nie może przekroczyć równowartości odpisu podstawowego na ZFŚS w danym roku odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika.

Świadczenie urlopowe finansowane jest ze środków obrotowych pracodawcy.



- Świadczenie urlopowe zostało wprowadzone do porządku prawnego od dnia 1 stycznia 1997 r.
- Umieszczenie w systemie prawnym tej konstrukcji miało na celu z jednej strony zróżnicowanie powinności pracodawców, z drugiej zaś – uwolnienie „małych” pracodawców z obowiązku tworzenia ZFŚS.
- W literaturze przedmiotu podkreśla się, że świadczenie urlopowe ma niewielki związek z zakładową działalnością socjalną.
- W istocie można je zakwalifikować jako świadczenie ze stosunku pracy. Świadczy o tym warunek jego przyznania.
- W art. 3 ust. 5 ustawy o ZFŚS wskazano, że świadczenie urlopowe wypłaca pracodawca raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.
- Związek zachodzący między działalnością socjalną (według modelu ukształtowanego w art. 2 pkt 1 ustawy o ZFŚS) a świadczeniem urlopowym polega na tym, że wypłacają je pracodawcy, którzy nie mają obowiązku tworzenia funduszu, oraz na tym, że odpowiada ono wysokością odpisowi na fundusz za jednego zatrudnionego.
- Świadczenie urlopowe nie jest warunkowane rodzajem umowy o pracę, jednak wysokość należności ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.

Świadczenie urlopowe ma charakter roszczeniowy, co wyróżnia ją na tle świadczeń wypłacanych w ramach ustawy o ZFŚS. Właściwość ta jest konsekwencją uznania, że obowiązek wypłaty świadczenia urlopowego stanowi element stosunku pracy.

Przepisy przewidują tylko jedną przesłankę warunkującą świadczenie urlopowe.

Przysługuje ono pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 dni.

Nie budzi wątpliwości, że 14 dni urlopu wypoczynkowego nie odnosi się do przysługującego pracownikowi wymiaru urlopu.

Chodzi o wykorzystanie 14 kolejnych dni wypoczynku, w skład których będą wchodzić również dni, na które urlopu wypoczynkowego się nie udziela (niedziele, święta, dni wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy).

Zgodnie z art. 3 ust. 5a ustawy o ZFŚS wypłata świadczenia urlopowego następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego.

Świadczenie urlopowe przysługuje niezależnie od sytuacji materialnej, osobistej i życiowej pracownika.

Jest wypłacane raz w roku niezależnie ile razy pracownik korzystał z urlopu (minimum 14 dniowego).

Pracodawca umyślnie nieudzielający pracownikowi urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych powoduje, że pracownik z nie swojej winy nie może nabyć prawa do świadczenia urlopowego, takie działania pracodawcy są bezprawne; roszczenie o odszkodowanie w wysokości równej wysokości świadczenia urlopowego (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.c.).

Świadczenie urlopowe wypłaca się raz w roku; niezależnie od tego ile razy w roku pracownik korzysta z urlopu wypoczynkowego przez 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Organy podatkowe nie zgadzają się na zwolnienie świadczenia urlopowego z podatku dochodowego od osób fizycznych. Świadczenie urlopowe jest opodatkowane jako przychód ze stosunku pracy.

Świadczenie urlopowe jest wyłączone z podstawy wymiaru składek jeżeli:



- Jest wypłacane na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy o ZFŚS.
- Kwota świadczenia nie przekracza w roku kwoty odpisu podstawowego na pracownika (tj. przysługuje do wysokości określonej w ustawie o ZFŚS).
- Wysokość świadczenia dla zatrudnionych ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.
- Jeżeli pracodawca wypłaca pracownikom świadczenie urlopowe w kwocie wyższej niż ustawowe limity, od nadwyżki ponad kwotę określonego limitu należy naliczyć składki na ubezpieczenia.

ŚWIADCZENIE URLOPOWE – W PRAKTYCE

☐ ZFŚS „wczasy pod gruszą”

☐ Wypłacane przez pracodawcę, który tworzy ZFŚS i ma odpowiedni zapis w regulaminie o takiej wypłacie.

☐ Finansowane ze środków ZFŚS z uwzględnieniem kryterium socjalnego.

☐ Podlega regułom obowiązującym przy przyznawaniu świadczeń socjalnych wg zasad opisanych w regulaminie ZFŚS.

☐ Wysokość zależy od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika.

☐ Na jego wysokość nie ma wpływu wymiar czasu pracy.

☐ Świadczenia mogą być przyznawane kilka razy w roku, w zależności od zapisów w regulaminie ZFŚS.

☐ Nie ma charakteru roszczeniowego. Na wniosek pracownika.

☐ ŚWIADCZENIE URLOPOWE

☐ Wypłacane przez pracodawcę spoza sfery budżetowej, który zrezygnował z tworzenia funduszu i zatrudnia na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na etaty

☐ Finansowane ze środków obrotowych pracodawcy.

☐ Wypłacane pracownikowi korzystającemu w danym roku z urlopu wypoczynkowego, w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych.

☐ Przysługuje niezależnie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Jego wysokość jest ograniczona przepisami ustawy o ZFŚS i nie może przekroczyć równoważności odpisu podstawowego na fundusz socjalny, odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika.

☐ Na jego wysokość ma wpływ wymiar czasu pracy.

☐ Przyznawane tylko raz w roku.

☐ Ma charakter roszczeniowy. Nie wymaga składania wniosku o jego wypłatę. Powinno zostać wypłacone przez rozpoczęciem przez pracownika 14- dniowego urlopu wypoczynkowego.



Przepis - zakres merytoryczny	Treść z ustawy o PIT
Art. 21 ust. 1 pkt 26 lit. b <u>[zapomogi losowe]</u>	Wolne od podatku są zapomogi otrzymane w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci: a) z funduszu socjalnego, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, z funduszy związków zawodowych lub zgodnie z odrębnymi przepisami wydanymi przez właściwego ministra – niezależnie od ich wysokości, b) <u>z innych źródeł</u> – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 6.000 zł.

Przepis - zakres merytoryczny	Treść z ustawy o PIT
Art. 21 ust. 1 pkt 67 <u>[świadczenia pieniężne i świadczenia rzeczowe z ZFŚS]</u>	Wolne od podatku są wartości otrzymanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, <u>rzeczowych świadczeń oraz otrzymanych przez niego w tym zakresie świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych</u> lub funduszy związków zawodowych, łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 1.000 zł; rzecзовymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki, uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi.

Przepis - zakres merytoryczny	Treść z ustawy o PIT
Art. 21 ust. 1 pkt 78 lit. b <u>[dopłaty do zorganizowanego wypoczynku dzieci i młodzieży]</u>	Wolne od podatku są dopłaty do wypoczynku zorganizowanego przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie, w formie wczasów, kolonii, obozów i zimowisk, w tym również połączonego z nauką, pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych i leczniczo-opiekuńczych, oraz przejazdów związanych z tym wypoczynkiem i pobytem na leczeniu – dzieci i młodzieży do lat 18: a) z funduszu socjalnego, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz zgodnie z odrębnymi przepisami wydanymi przez właściwego ministra – niezależnie od ich wysokości, b) <u>z innych źródeł</u> – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2.000 zł.

Przepis - zakres merytoryczny	Treść z rozporządzenia składkowego
§ 2. ust. 1. pkt. 19 <u>[działalność socjalna w ramach ZFŚS]</u>	Podstawy wymiaru składek nie stanowią następujące przychody: - świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.
§ 2. ust. 1. pkt. 20 <u>[fundusze socjalno-bytowe na podstawie układów zbiorowych pracy]</u>	Podstawy wymiaru składek nie stanowią następujące przychody: - świadczenia wypłacane z funduszu utworzonego na cele socjalnobytowe na podstawie układu zbiorowego pracy u pracodawców, którzy nie tworzą zakładowego funduszu świadczeń socjalnych - do wysokości nieprzekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego, określonej w art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 923 i 2666).
§ 2. ust. 1. pkt. 21 <u>[działalność socjalna w ramach ZFŚS]</u>	Podstawy wymiaru składek nie stanowią następujące przychody: - świadczenie urlopowe wypłacane na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy powołanej w pkt 20 - do wysokości nieprzekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego określonej w tej ustawie.

3

**Naliczanie, wypłacanie
i rozliczanie stypendium
sportowego (podatek
dochodowy, ZUS).**

**Nagrody sportowe
dla zawodników i trenerów
(będących i niebędących
pracownikami
/zleceńobiorcami).**



Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych

Art. 4. [Definicje] Użyte w ustawie określenia oznaczają:

1) ubezpieczeni - osoby fizyczne podlegające chociaż jednemu z ubezpieczeń społecznych, o których mowa w art. 1;

2) płatnik składek:

a) pracodawca - w stosunku do pracowników i osób odbywających służbę zastępczą oraz jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna pozostająca z inną osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi, w tym z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym albo pobierania zasiłku macierzyńskiego, z wyłączeniem osób, którym zasiłek macierzyński wypłaca Zakład,

(...)

n) podmiot wypłacający stypendium sportowe - w stosunku do osób pobierających te stypendia,

(...)

Art. 6. [Podmioty podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym]

1. **Obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są:**

1) pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów;

(...)

7) osobami pobierającymi stypendium sportowe, zwanymi dalej "stypendystami sportowymi";

(...)

Art. 8. [Definicje]

(...)

12. Za stypendystę sportowego uważa się osobę pobierającą stypendium sportowe, z wyjątkiem osób uczących się lub studiujących, jeśli nie podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z innego tytułu.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych

Art. 66. [Obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego]

1. Obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają:

(...)

23) osoby pobierające stypendium sportowe po ukończeniu 15. roku życia niepodlegające obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu

(...)

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych

Art. 10. [Źródła przychodów]

1. Źródłami przychodów są

1) stosunek służbowy, stosunek pracy, w tym spółdzielczy stosunek pracy, członkostwo w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub innej spółdzielni zajmującej się produkcją rolną, praca nakładcza, emerytura lub renta;

2) działalność wykonywana osobiście;

(...)

Art. 13. [Przychody z działalności wykonywanej osobiście]

Za przychody z działalności wykonywanej osobiście, o której mowa w art. 10 ust. 1 pkt 2, uważa się:

(...)

2) przychody z osobiście wykonywanej działalności artystycznej, literackiej, naukowej, trenerskiej, oświatowej i publicystycznej, w tym z tytułu udziału w konkursach z dziedziny nauki, kultury i sztuki oraz dziennikarstwa, przychody z tytułu udziału w badaniach i eksperymentach prowadzonych przez podmioty tworzące system szkolnictwa wyższego i nauki, jak również przychody z uprawiania sportu, stypendia sportowe przyznawane na podstawie odrębnych przepisów oraz przychody sędziów z tytułu prowadzenia zawodów sportowych;

Stypendia sportowe a obowiązki płatnika składek ZUS i podatku dochodowego.

Stypendia sportowe – rozliczenie składkowe w praktyce

- Na mocy art. 4 pkt 2 lit. n ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – płatnikiem składek jest między innymi podmiot wypłacający stypendium sportowe - w stosunku do osób pobierających te stypendia.
- Z kolei w myśl art. 6 ust. 1 pkt 7 u.s.u.s. osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są osobami pobierającymi stypendium sportowe podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.
- Kluczowy jest jednak art. 8 ust. 12 u.s.u.s., zgodnie z którym za stypendystę sportowego uważa się osobę pobierającą stypendium sportowe, z wyjątkiem osób uczących się lub studiujących, jeśli nie podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z innego tytułu.
- W efekcie, **jeżeli stypendysta sportowy podlega składkom np. z tytułu stosunku pracy, to stypendium sportowe będzie wyłączone z podstawy wymiaru składek ZUS. Podobnie będzie w przypadku stypendysty będącego uczniem lub studentem.**
- Jeżeli stypendium sportowe będzie oskładkowane, składki opłaca się za okres pobierania stypendium, o ile nie było innego tytułu ubezpieczeniowego (art. 13 ust. 7 u.s.u.s.). Składki opłaca się natomiast od wartości stypendium (art. 18 ust. 4 pkt 2 u.s.u.s.).
- Dodatkowo na mocy art. 66 ust. 1 pkt 23 ustawy z 27.08.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają osoby pobierające stypendium sportowe po ukończeniu 15. roku życia niepodlegające obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu.
- **W efekcie stypendium wypłacane uczniowi lub studentowi nie podlega składkom społecznym, ale powyżej 15 roku życia jest to tytuł do podlegania obowiązkowej składce zdrowotnej.**

KOD: 07 10

stypendysta sportowy pobierający stypendium podlegający z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu albo wyłącznie ubezpieczeniu zdrowotnemu

Zgłoszenie do ubezpieczeń w ZUS osoby pobierającej stypendium sportowe

Ubezpieczenia	Warunek	Kogo nie dotyczy ubezpieczenie?
społeczne	brak innego tytułu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych	osób uczących się lub studiujących
zdrowotne	brak ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu	osób do ukończenia 15. roku życia

Sposób opodatkowania

Wypłata stypendium sportowego może być pomniejszone o:

- Podatek 12%
- Składkę zdrowotną 9%

Wyjątek dotyczący podatku:

- uczniowie do 15 roku życia - nie płacą podatku
- uczniowie powyżej 15 roku życia oraz studenci do 26 roku życia - płacą podatek po przekroczeniu kwoty stypendium 3 800 zł (jest to roczna kwota wolna od podatku stypendium)

Stypendia sportowe – rozliczenie składkowe – w skrócie

Z przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są osobami pobierającymi stypendium sportowe (art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Stypendyści sportowi jeśli podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, podlegają też ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 sus).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 22 stycznia 2020 r., „skoro stypendium sportowe jest świadczeniem określonym w ustawie o sporcie, to umowa obejmująca to świadczenie jest umową odrębną od stosunku pracy. Potwierdza to systematyka ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – art. 6 ust. 1 pkt 1 i pkt 7 oraz art. 8 ust. 12. Uprawnione jest zatem stwierdzenie, że gdy strony umówiły się o stypendium sportowe, to jego wypłata nie stanowi wypłaty wynagrodzenia za pracę, lecz tylko wypłatę stypendium sportowego. Umowa o stypendium sportowe nie stanowi zatem umowy pracę” (wyrok Sądu Najwyższego – Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 22 stycznia 2020 r., I UK 283/18).

KOD: 07 10

stypendysta sportowy pobierający stypendium podlegający z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu albo wyłącznie ubezpieczeniu zdrowotnemu

Za stypendystę sportowego, zgodnie z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, uważa się osobę pobierającą stypendium sportowe, z wyjątkiem osób uczących się lub studiujących, jeśli nie podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z innego tytułu (art. 8 ust. 12). Oznacza to, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, a także wypadkowemu podlegają stypendyści sportowi, jeśli:

- nie podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z innego tytułu,
- nie są osobami uczącymi się lub studiującymi – bez względu na wiek (art. 6 ust. 1 pkt 7, art. 8 ust. 12, art. 12 ust. 1 sus).

Stypendia sportowe – rozliczenie podatkowe

Przychody z uprawiania sportu, stypendia sportowe przyznawane na podstawie odrębnych przepisów oraz przychody sędziów z tytułu prowadzenia zawodów sportowych, w przepisach ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych zaliczone zostały do przychodów z działalności wykonywanej osobiście, o której mowa w art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Odrębnym przepisem są przepisy art. 31 ust.1 ustawy z 25 czerwca 2010 r. o sporcie.

Naczelny Sąd Administracyjny w uchwale składu siedmiu sędziów z 22 czerwca 2015 r., sygn. akt II FPS 1/15, orzekł, że „do źródła przychodów jakim jest działalność wykonywana osobiście (art. 10 ust. 1 pkt 2 updof) zaliczać należy te przychody, które sportowiec uzyska z uprawiania sportu, rozumianego jako zajmowanie się, oddawanie się ćwiczeniom i grom mającym na celu poprawę jego kondycji psychofizycznej, bez zamiaru uczynienia z tego zajęcia źródła zarobkowania (nagrody, premie, koszty wyżywienia i zakwaterowania w czasie zawodów i szkoleń), stypendia sportowe”.

Stypendia sportowe przyznane osobom nieposiadającym statusu ucznia lub studenta nie zostały zwolnione od podatku. Zaliczka na podatek z tytułu wypłaty stypendiów sportowych dla zawodników, a także dla osób fizycznych zrzeszonych w klubach sportowych oraz niezrzeszonych w klubie sportowym, powinna być ustalona zgodnie z przepisami art. 41 ust.1 updof (interpretacja indywidualna z 11 stycznia 2010 r., IPPB2/415-638/09-2/AS). Podstawę obliczenia zaliczki na podatek stanowi wypłacone stypendium pomniejszone o miesięczne, 20-proc. koszty uzyskania przychodów oraz o potrącone przez płatnika w danym miesiącu składki na ubezpieczenie społeczne, pod warunkiem, że stypendium stanowi podstawę wymiaru składek. Koszty uzyskania przychodów oblicza się od przychodu pomniejszonego o potrącone przez płatnika w danym miesiącu składki na ubezpieczenia społeczne finansowane ze środków stypendysty, których podstawę wymiaru stanowi ten przychód (art. 22 ust. 9 pkt 4 updof). Obliczając zaliczkę na podatek płatnik stosuje 12% stawkę podatkową. Obliczoną zaliczkę płatnik będzie mógł pomniejszyć o kwotę stanowiącą nie więcej niż 1/12 kwoty zmniejszającej podatek (300 zł, 150 zł, 100 zł), jeżeli stypendysta sportowy złoży temu płatnikowi oświadczenie o stosowaniu pomniejszenia PIT-2 (art. 31b ust. 1 updof). Płatnicy przekazują kwoty pobranych zaliczek na podatek w terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pobrano zaliczki na rachunek właściwego urzędu skarbowego (art. 38 ust. 1 updof).

Osoby pobierające stypendium sportowe, po ukończeniu 15 roku życia, niepodlegające obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu, podlegają obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego (9%) i z tego tytułu odprowadzana jest składka zdrowotna, która pomniejsza wypłacane stypendium. **WAŻNE!: Po zakończeniu pobierania stypendium Absolwent zostaje wyrejestrowany z ubezpieczenia zdrowotnego.**

Innym tytułem nadrzędnym może być np. umowa o pracę, umowa zlecenia, od której pobierane są obowiązkowe składki czy prowadzona działalność gospodarcza, (uczelnia nie odprowadza składek na ubezpieczenie zdrowotne, zatem nie jest to inny obowiązkowy tytuł do ubezpieczenia).

W przypadku gdy uczący się stypendysta w wieku 16-26 lat posiada inny tytuł do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego, od którego pobierana jest składka, powinien złożyć stosowne oświadczenie.

Po zakończeniu roku podatkowego przygotowuje się informację podatkową PIT-11 o wypłaconych stypendiach i pobranych zaliczkach na podatek dochodowy. W części G formularza PIT-11 wykazana zostanie wysokość wypłaconego świadczenia, o którym mowa w art. 21 ust.1 pkt 40b Ustawy o PIT - kwota wolna od podatku, natomiast pozostała kwota do opodatkowania oraz wysokość odprowadzonych zaliczek zostanie wykazana w części E formularza PIT-11. W części G wpisywana jest wypłacona kwota stypendium, jeżeli nie przekroczy ona limitu 3 800,00 zł.

Kwoty wypłaconego stypendium przekraczające limit 3 800,00 zł podlegają jednak opodatkowaniu i/lub oskładkowaniu. W części E wykazuje się "nadwyżkę", czyli różnicę między kwotą wypłaconą, a kwotą zwolnioną z opodatkowania. Tą różnicę należy uwzględnić w zeznaniu rocznym PIT.

Stypendium sportowe wypłacane osobie, która nie jest uczniem ani studentem, stanowi przychód z działalności wykonywanej osobiście i podlega opodatkowaniu w całości, nie jest zwolnione z podatku, nawet jeśli jego kwota jest bardzo niska. Każdy beneficjent stypendium sportowego otrzymuje formularz PIT-11 w terminie do końca lutego roku następującego po roku podatkowym. Kwoty wypłaconych w minionym roku podatkowym stypendiów, kosztów i pobranych zaliczek na podatek dochodowy wykazane na tym formularzu należy przenieść do odpowiedniego formularza rocznego PIT.

Po zakończeniu roku w terminie do:

- 31 stycznia roku następującego po roku podatkowym płatnicy są obowiązani złożyć w urzędzie skarbowym roczne deklaracje PIT-4R;
- 31 stycznia roku następującego po roku podatkowym płatnicy są obowiązani złożyć w urzędzie skarbowym według miejsca zamieszkania podatnika informacje o przychodach z innych źródeł oraz o dochodach i pobranych zaliczkach na podatek dochodowy PIT-11;
- do końca lutego roku następującego po roku podatkowym płatnicy są obowiązani przekazać podatnikowi informacje o przychodach z innych źródeł oraz o dochodach i pobranych zaliczkach na podatek dochodowy PIT-11.

Zwolnienie od podatku – stypendia przyznawane uczniom lub studentom

Odnosząc się natomiast do stypendiów sportowych wypłacanych osobom, które posiadają status ucznia lub studenta – zwolnione są od podatku stypendia dla uczniów i studentów, których wysokość i zasady udzielania zostały określone w uchwale organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 3.800 zł (art. 21 ust. 1 pkt 40b updof).

Zwolnienie z opodatkowania stypendiów (w tym stypendiów sportowych) o którym mowa w przepisach art. 21 ust. 1 pkt 40b updof może być zastosowane, jeżeli:

- świadczenie otrzymają osoby posiadające status ucznia lub studenta,
- wysokość i zasady udzielania tych świadczeń będą określone w uchwale organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego,
- kwota świadczenia w roku podatkowym nie przekroczy 3.800 zł.

Jeśli przychód z tytułu stypendiów, jaki uzyskuje uczeń lub student, przekroczy w ciągu roku ustalony limit, tj. 3.800 zł, płatnicy stypendiów zobowiązani będą nadwyżkę opodatkować (art. 35 ust. 1 pkt 2 updof).

Stypendia sportowe a obowiązki płatnika składek ZUS i podatku dochodowego.

Zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych z tytułu wypłaty stypendiów dla uczniów i studentów powinna być ustalona zgodnie z 35 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 updof (interpretacja indywidualna z 11 stycznia 2010 r., IPPB2/415-638/09-2/AS). Zaliczki z tego tytułu za miesiące od stycznia do grudnia ustala się w sposób określony w art. 32 ust. 2 albo 3 updof (art. 35 ust. 2 updof). Oznacza to, że zaliczki za miesiące, w których dochód podatnika uzyskany od początku roku od danego płatnika nie przekroczył 120.000 zł, wynoszą 12% dochodu uzyskanego w danym miesiącu. Zaliczka za miesiąc, w którym dochód podatnika uzyskany od początku roku od danego płatnika przekroczył 120.000 zł, pobierana jest w wysokości 12% od tej części dochodu uzyskanego w tym miesiącu, która nie przekroczyła tej kwoty, i 32% od nadwyżki ponad 120.000 zł. Zaliczki za kolejne miesiące pobierane są w wysokości 32% dochodu uzyskanego w danym miesiącu od danego płatnika.

Przychodów ze stypendiów dla uczniów i studentów, przewyższających w roku podatkowym 3.800 zł i podlegających opodatkowaniu, nie pomniejsza się o 20% kosztów uzyskania przychodów. Kwoty obliczonych i pobranych zaliczek na podatek płatnicy przekazują w terminie do 20 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pobrano zaliczki, na rachunek właściwego urzędu skarbowego. Płatnicy stypendiów dla uczniów i studentów, korzystających z limitowanego zwolnienia od podatku, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 40b updof, są obowiązani sporządzić informację PIT-11, w której zostanie wykazane wypłacone stypendium. Informację tę są zobowiązani przesłać podatnikowi oraz urzędowi skarbowemu właściwemu według miejsca zamieszkania podatnika.

4

**Odwołanie dyrektora
– czy przysługuje odprawa,
czy wraca na poprzednie
stanowisko sprzed
powołania.
Członkowie Zarządu –
kwestie rozliczania.**



Odwołanie dyrektora a prawo do odprawy...

◆ Przegląd od AI

Powołanie dyrektora w związkach sportowych regulują przede wszystkim statuty poszczególnych związków sportowych oraz ustawa o sporcie. Dodatkowo, w zależności od konkretnych uregulowań wewnętrznych związku, mogą mieć zastosowanie przepisy dotyczące zarządzania organizacjami pozarządowymi lub stowarzyszeniami, a w pewnych przypadkach również przepisy dotyczące powoływania kadry kierowniczej w innych sektorach, np. w oświacie, jeżeli związek sportowy prowadzi działalność w tym zakresie. 

Szczegółowe regulacje:

Statut związku:

Zapisy statutu określają zasady powoływania, odwoływania i zakres kompetencji dyrektora. Określają one również wymogi kwalifikacyjne, procedury wyboru i zasady zatrudnienia.

Ustawa o sporcie:

Ustawa ta reguluje ogólne zasady funkcjonowania związków sportowych, w tym ich organizację i zarządzanie. Nie precyzuje jednak szczegółowych procedur powoływania dyrektorów, pozostawiając to w gestii statutów związków. 

Prawo o stowarzyszeniach:

W przypadku, gdy związek sportowy jest stowarzyszeniem, mogą mieć zastosowanie przepisy tej ustawy, zwłaszcza w zakresie regulacji dotyczących organów zarządzających i ich kompetencji. 

Inne przepisy:

W niektórych przypadkach, np. gdy związek sportowy prowadzi działalność edukacyjną lub inną podlegającą szczególnym regulacjom, mogą mieć zastosowanie przepisy dotyczące tych dziedzin, np. ustawa Prawo oświatowe. 

STATUT POLSKIEGO ZWIĄZKU PIŁKI NOŻNEJ

Art. 72 – Dyrektor Sportowy

§ 1. Dyrektor Sportowy PZPN jest powoływany i odwoływany przez Zarząd PZPN i realizuje swoje obowiązki na podstawie odrębnej umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.

§ 2. Do kompetencji Dyrektora Sportowego PZPN należy w szczególności :

1. analizowanie systemów gry i metod pracy wszystkich reprezentacji Polski w piłce nożnej,
2. opracowywanie i przedstawianie kierunków zmian w szkoleniu piłkarskim sprzyjającym podniesieniu poziomu polskiej piłki nożnej,
3. udział w procesie doszkalania, doboru i oceny poziomu pracy trenerów pracujących z reprezentacjami narodowymi,
4. przedstawianie propozycji w sprawie powołania i odwołania trenerów reprezentacji Polski w piłce nożnej w różnych kategoriach wiekowych,
5. współpraca z trenerami koordynatorami w Wojewódzkich Związkach Piłki Nożnej i ośrodkach szkolenia piłkarzy,
6. realizacja innych funkcji określonych w Regulaminie uchwalonym przez Zarząd PZPN.

§ 3. Dyrektor Sportowy PZPN podlega służbowo Sekretarzowi Generalnemu PZPN.

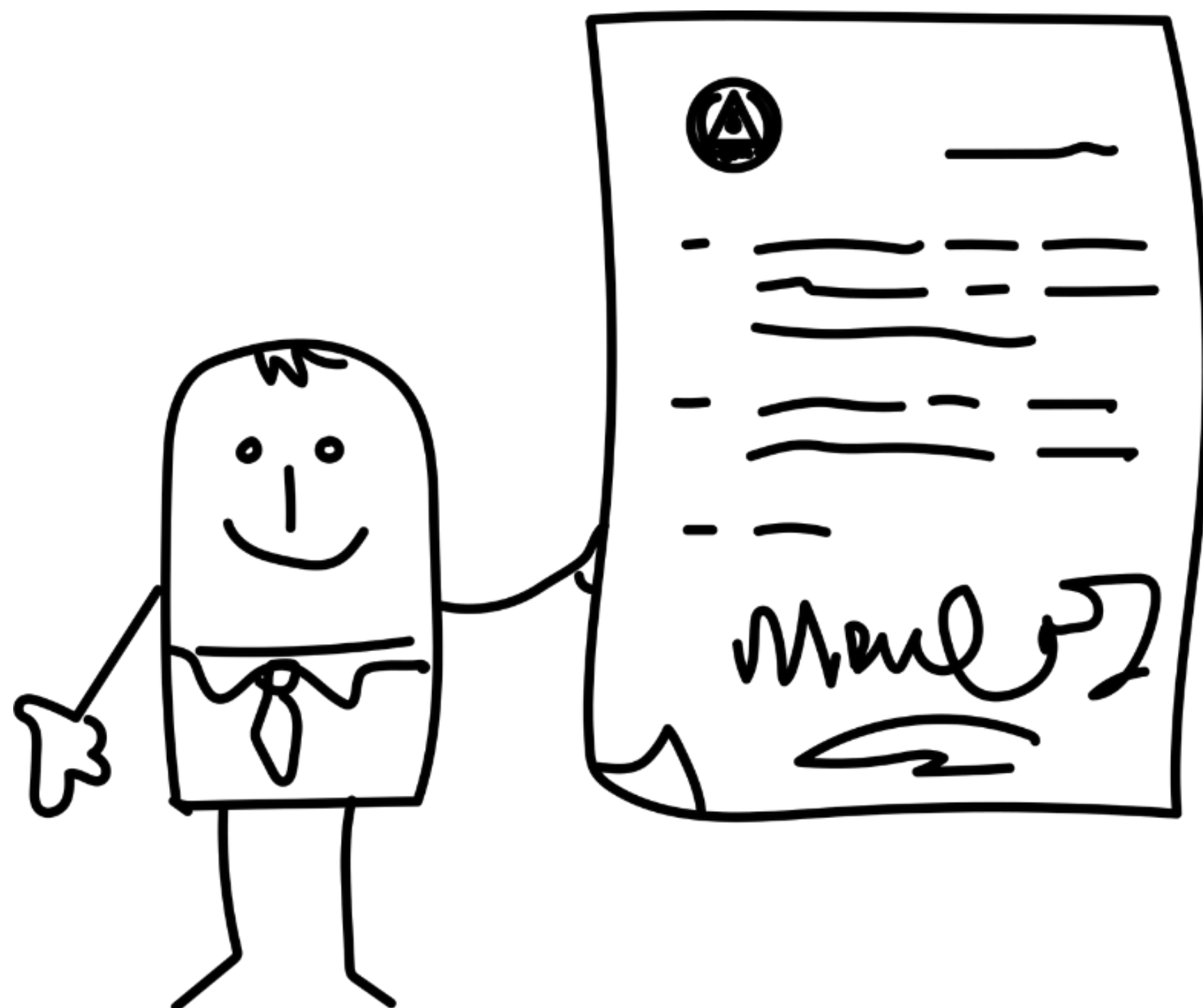
Niniejszy tekst jednolity Statutu został uchwalony przez Walne Zgromadzenie Sprawozdawcze Delegatów PZPN w dniu 4 listopada 2022 roku oraz Zarząd PZPN w dniu 24 stycznia 2023 roku; zmieniony Uchwałą WZSD PZPN z dnia 20 października 2023 roku.

Odwołanie dyrektora a prawo do odprawy – dyrektor przedsiębiorstwa państwowego.

Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych

Art. 39. [Odprawa przysługująca odwołanemu dyrektorowi przedsiębiorstwa państwowego]

1. W wypadku odwołania dyrektora przysługuje odprawa w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia.
2. Odprawa nie przysługuje, gdy odwołanie nastąpiło:
 - 1) na wniosek dyrektora;
 - 2) z przyczyn określonych w art. 37a ust. 1;
 - 3) z przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz przyczyn, o których mowa w art. 42;
 - 4) w związku z likwidacją przedsiębiorstwa, podziałem bądź ogłoszeniem jego upadłości;
 - 5) w związku z przejściem dyrektora na emeryturę lub rentę i nabyciem przez niego uprawnień do otrzymania jednorazowej odprawy pieniężnej z tego tytułu.
3. Odprawa nie przysługuje, jeżeli po ustaniu stosunku pracy odwołany dyrektor powołany został na stanowisko tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa lub przyjął obowiązki zarządcy komisarycznego bądź zarządcy przedsiębiorstwa.
4. Odprawę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.



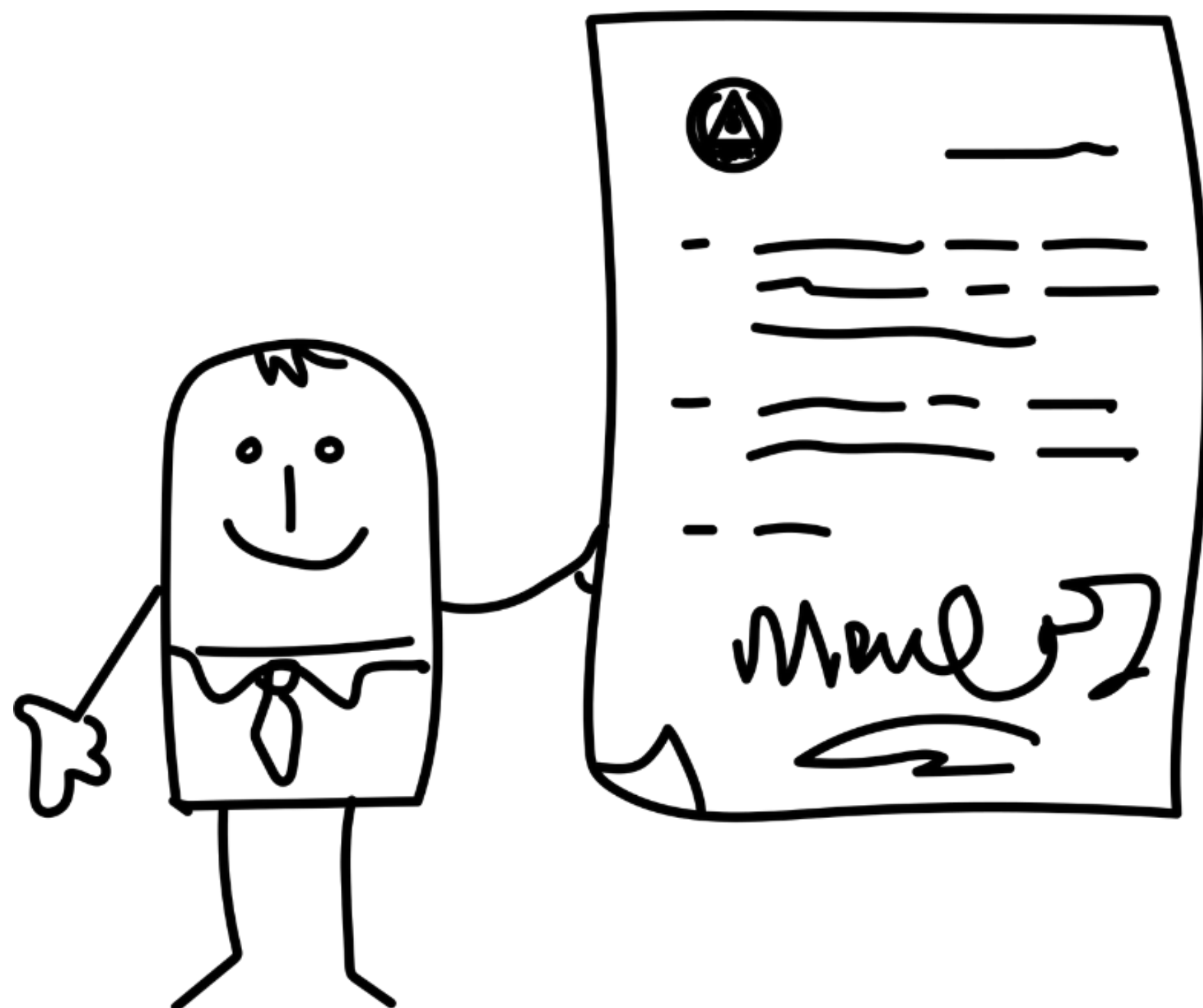
ZMIANA CZASOWA
POLEGAJĄCA
NA POWOŁANIU
NA STANOWISKO
DYREKTORA

PO ODWOŁANIU
POWRÓT
NA WCZEŚNIEJSZE
STANOWISKO PRACY

UAKTUALNIENIE
WCZEŚNIEJSZYCH
WARUNKÓW
ZATRUDNIENIA
DO BIEŻĄCYCH ZASAD

BRAK ODPRAWY

**OSOBA WCZEŚNIEJ ZATRUDNIONA ZOSTAJE POWOŁANA NA STANOWISKO DYREKTORA
A NASTĘPNIE ODWOŁANA ZE STANOWISKA DYREKTORA...**



POWOŁANIE
NA STANOWISKO
DYREKTORA

PO ODWOŁANIU ZE
STANOWISKA
DYREKTORA
ZAKOŃCZENIE
WSPÓŁPRACY

ROZSTANIE WG ZASAD
USTALONYCH PRZY
NAWIĄZANIU
WSPÓŁPRACY

PRAWO DO ODPRawy
????

**OSOBA OBCA – NIE WSPÓŁRACUJĄCA WCZEŚNIEJ – JEST POWOŁANA NA STANOWISKO
DYREKTORA A NASTĘPNIE ODWOŁANA ZE STANOWISKA DYREKTORA...**

CZŁONEK ZARZĄDU POWOŁANY DO PEŁNIENIA FUNKCJI

Przychód **członka zarządu powołanego do pełnienia funkcji**
(NOWOŚĆ – SKŁADKA ZDROWOTNA – od 01.01.2022 r.)
wartość wynagrodzenia brutto **minus**

Składka na ubezpieczenie
zdrowotne opłacana przez
ubezpieczonego do ZUS

KROK 2:

Składka
zdrowotna:

☐ 9%



Zaliczka na podatek
z działalności wykonywanej
osobiście do odprowadzenia
do urzędu skarbowego

KROK 3:

Zaliczka
na podatek
dochodowy
do urzędu
skarbowego

UWAGA!

Zwolnienia
podatkowe:

- „zerowy PIT dla młodych”
- „ulga na powrót”
 - „ulga dla pracującego seniora”
- „ulga rodzina 4+”

**nie mają
zastosowania!**

równa się: wynagrodzenie netto
– potrącenia = kwota do wypłaty

CZŁONEK ZARZĄDU POWOŁANY DO PEŁNIENIA FUNKCJI

Naliczanie wynagrodzenia wypłacanego osobom powołanym
na członka zarządu na mocy aktu powołania

Nie rodzi obowiązku objęcia ubezpieczeniami SPOŁECZNYMI.
Stanowi tytuł do objęcia UBEZPIECZENIEM ZDROWOTNYM.

Przychód
brutto

—

KUP
250 zł

=

Dochód
do opodatkowania

Podstawa
opodatkowania

×

12 %
(na wniosek 32%)

=

Zaliczka
na podatek

Brak
zwolnień
podatkowych

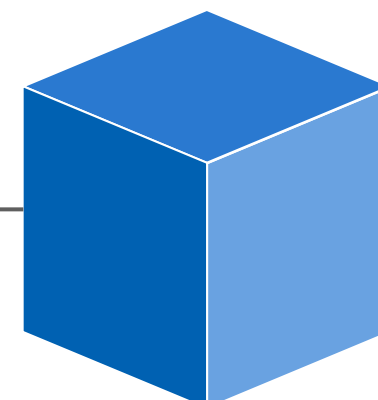
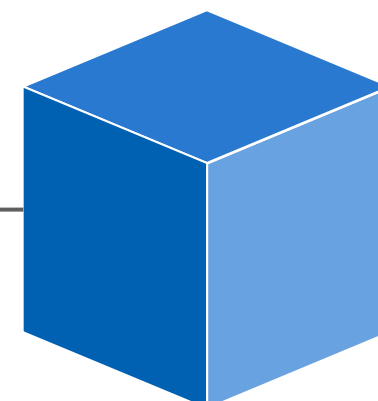
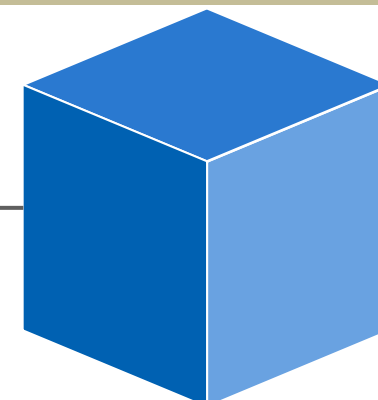
Podatek jest wykazywany w PIT-11 i PIT-4R.

ZUPEŁNIE INACZEJ NIŻ PRACOWNIK...

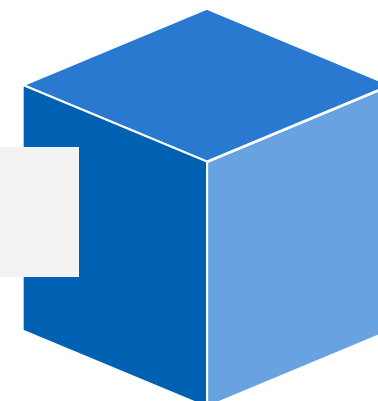


CZŁONEK
ZARZĄDU
NIE PODLEGA
ŻADNYM
UBEZPIECZENIOM
SPOŁECZNYM
ALE PODLEGA
UBEZPIECZENIU
ZDROWOTNEMU
PRZYCHÓD
JEST
OPODATKOWANY

NIE
PODLEGA



NIE DOTYCZY



~~Składki społeczne~~

Składka zdrowotna

NFZ

Narodowy Fundusz Zdrowia

Zaliczka na podatek



URZĄD SKARBOWY

~~Składka na PPK~~

5

Wynagrodzenia
i zatrudnienie trenerów
(również w niepełnym
wymiarze czasu pracy),
zasiłki.

Kontrakty trenerskie,
rozwiązywanie
umów o pracę.

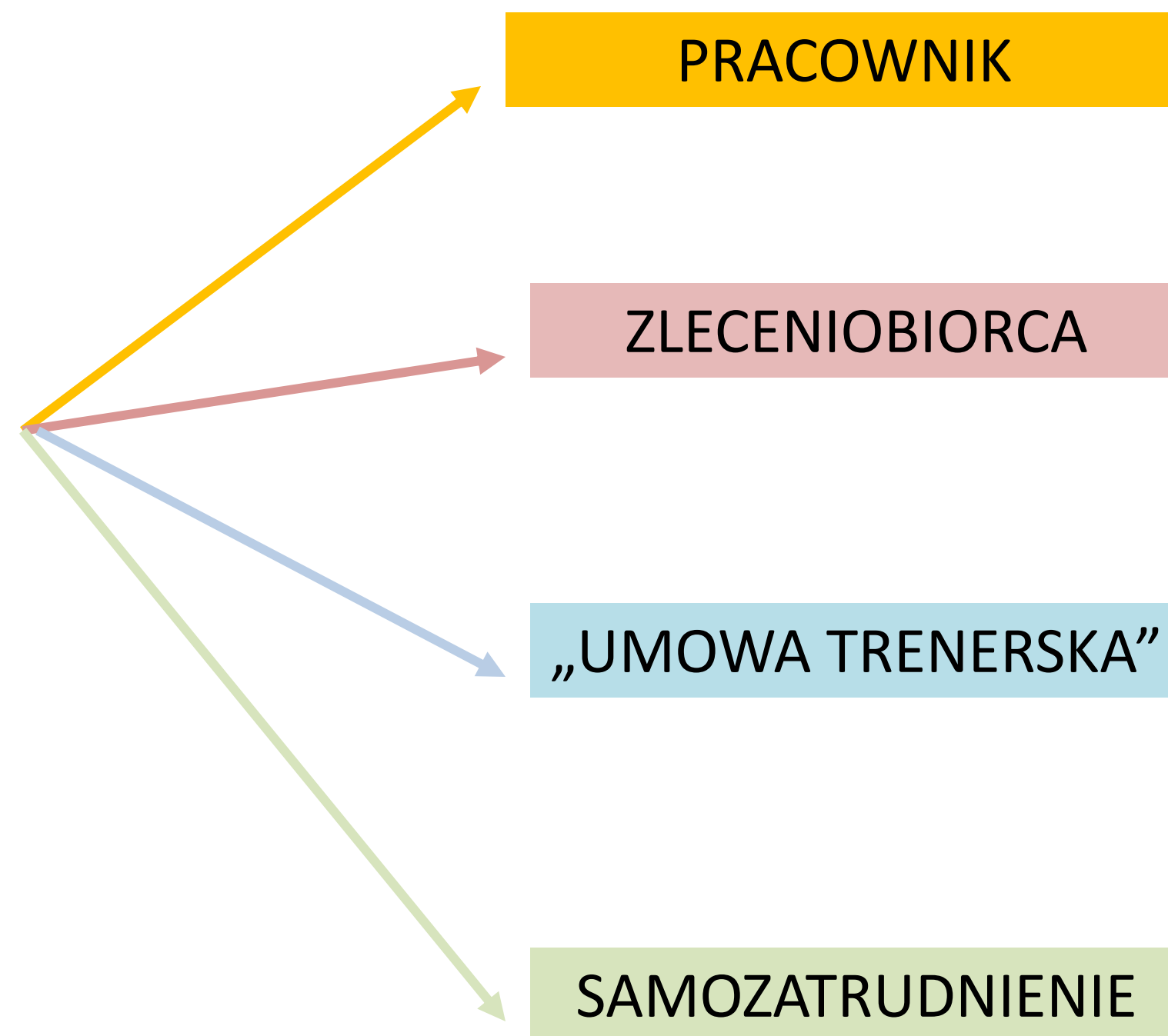
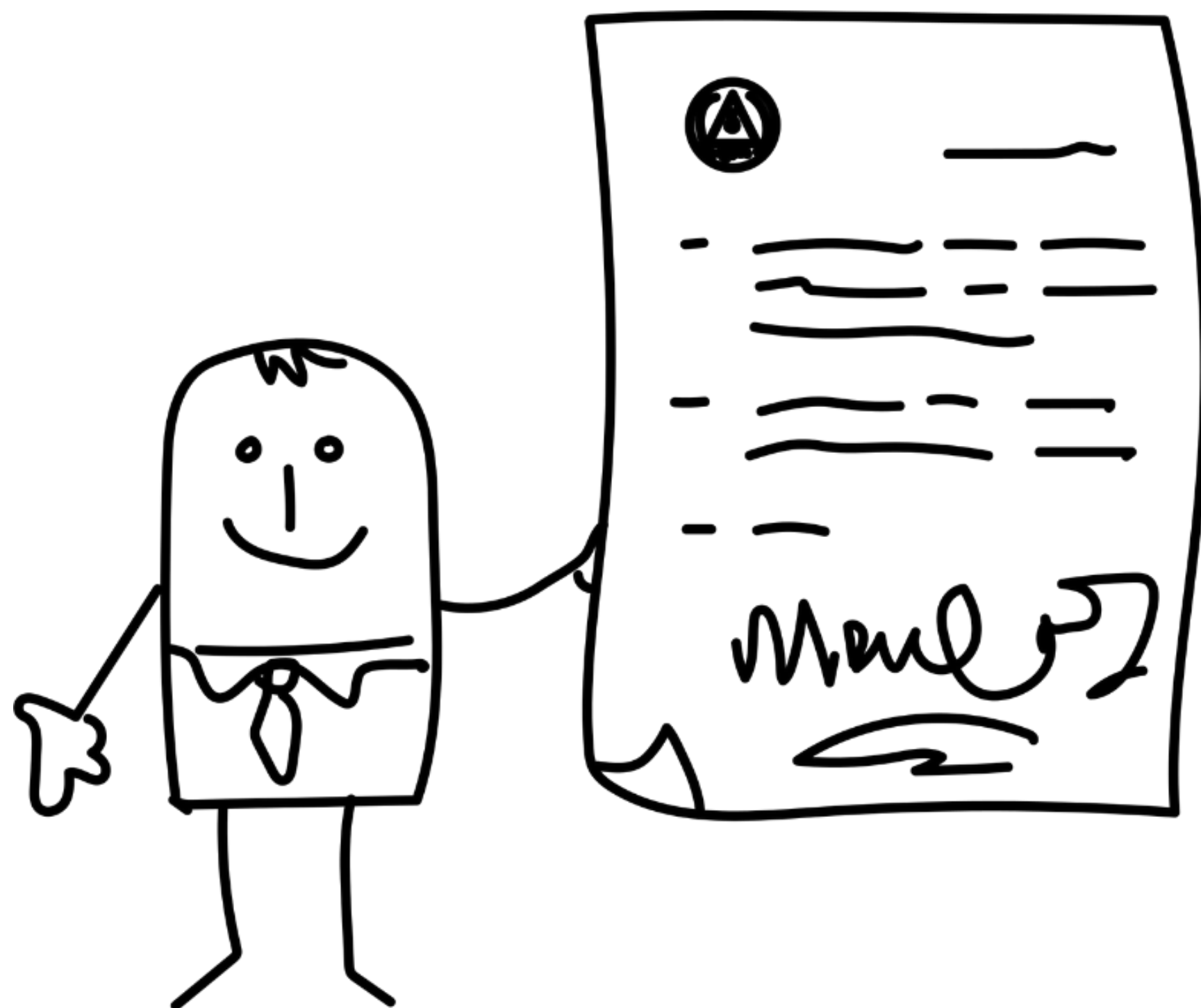


Umowa trenera z klubem sportowym może zostać zawarta jako **umowa o pracę** albo **umowa o świadczenie usług**, do której stosuje się przepisy o umowie zlecenie. Obie należą do grupy tzw. umów starannego działania, co oznacza, że ich celem jest wykonywanie określonych czynności, które nie muszą zmierzać do osiągnięcia rezultatu.

Tym samym jedną z możliwych form współpracy jest umowa o pracę. Nie jest ona jednak często stosowana m.in. z uwagi na problemy klubów w dostosowaniu treści umów do przepisów kodeksu pracy, np. w zakresie czasu pracy przy turniejach odbywających się w weekendy oraz wyjazdy na zgrupowania.

Znacznie częściej spotykaną formą współpracy stron jest umowa o świadczenie usług. Uregulowana jest w art. 734-751 kodeksu cywilnego pozwalając zarówno Klubowi jak i trenerowi dużą swobodę w regulowaniu treści umowy, w tym zasad współpracy, rozliczania wynagrodzenia i zakończenia współpracy.

W każdym przypadku może to wyglądać inaczej i być mniej lub bardziej szczegółowo opisane i uregulowane...

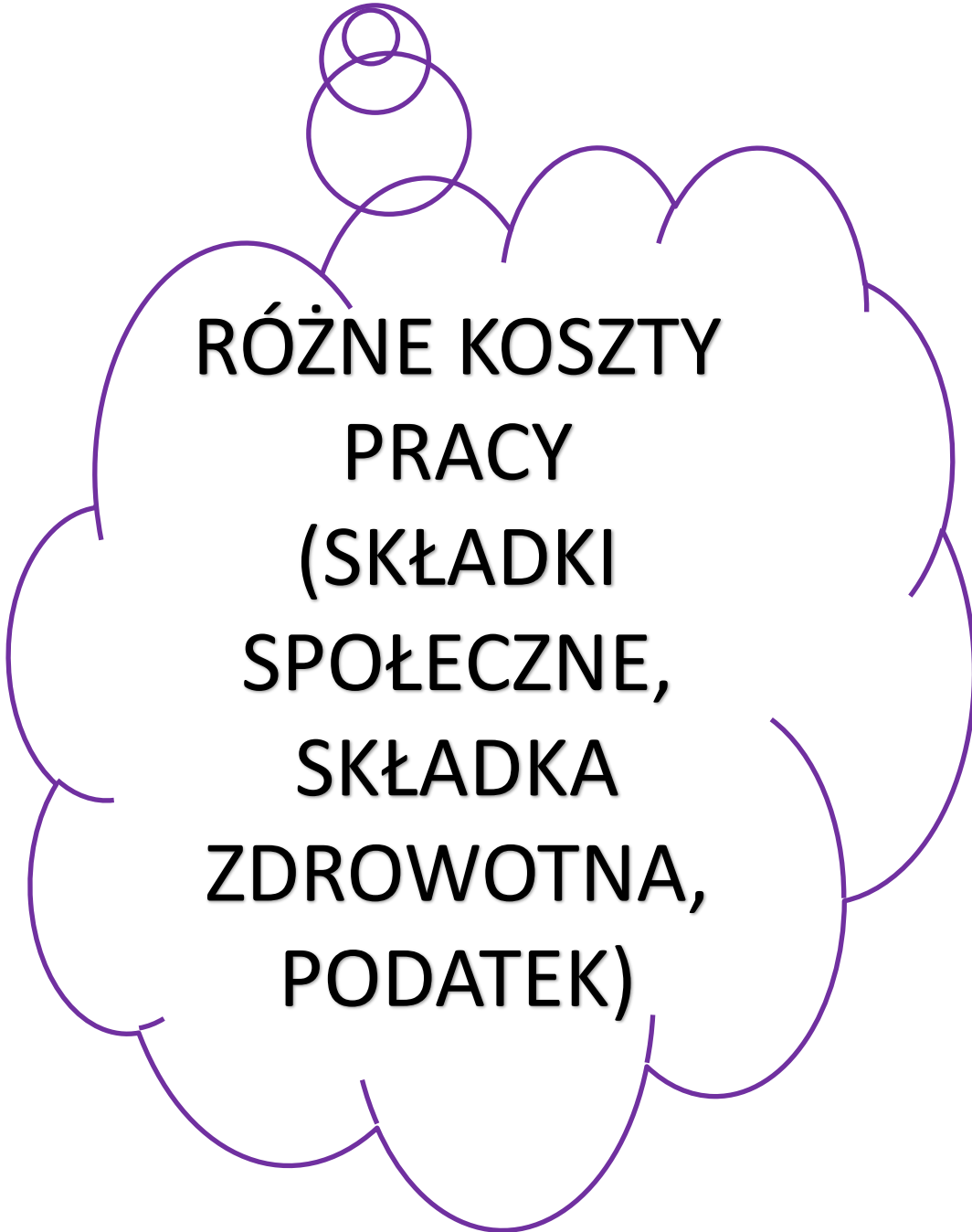


INNE ZASADY WSPÓŁPRACY = RÓŻNE ŹRÓDŁA PRZYCHODU = RÓŻNE ZASADY OSKŁADKOWANIA

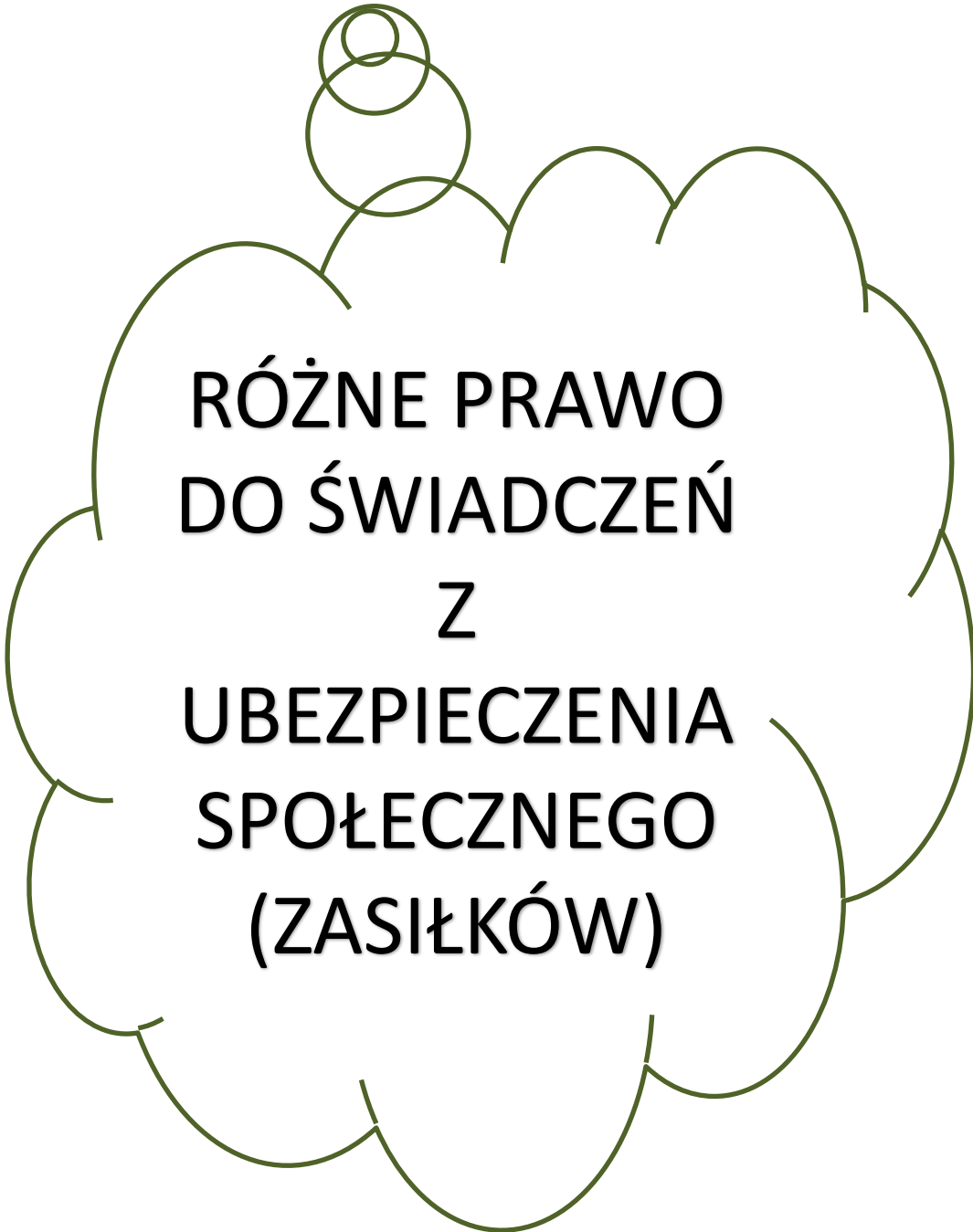
INNE ZASADY WSPÓŁPRACY = RÓŻNE ŹRÓDŁA PRZYCHODU = RÓŻNE ZASADY OSKŁADKOWANIA



RÓŻNA
OCHRONA
ZATRUDNIENIA



RÓŻNE KOSZTY
PRACY
(SKŁADKI
SPOŁECZNE,
SKŁADKA
ZDROWOTNA,
PODATEK)



RÓŻNE PRAWO
DO ŚWIADCZEŃ
Z
UBEZPIECZENIA
SPOŁECZNEGO
(ZASIŁKÓW)

Rozdział II. Kontrakt trenerski

Artykuł 3. Kontrakt trenerski

1. Trener może zawrzeć tylko jeden kontrakt trenerski na ustalony okres jego obowiązywania.
2. Trener może zawrzeć kontrakt, jeżeli:
 - 1) nie jest związany żadnym kontraktem trenerskim; lub
 - 2) jego dotychczasowy kontrakt wygaś lub wygaśnie w ciągu 6 miesięcy,
 - 3) jego dotychczasowy kontrakt został rozwiązany przed upływem terminu ważności zgodnie z postanowieniami niniejszej Konwencji.
3. W trakcie obowiązywania kontraktu trener nie może realizować innego zatrudnienia, prowadzić innej działalności gospodarczej lub innej aktywności utrudniającej pełne zaangażowanie się trenera w prowadzenie zespołu piłkarskiego lub świadczenie innych usług trenerskich, chyba że POS wyrazi na to zgodę na piśmie pod rygorem nieważności.
4. W procesie rekrutacji i zatrudniania trenerów POS są zobowiązane do dochowania należytej staranności i upewnienia się, że trener spełnia wymagania konieczne do wykonywania obowiązków (m.in. posiada ważną licencję, spełnia warunki określone w art. 3 ust. 2 niniejszej Konwencji) oraz że jest w stanie należycie wykonywać swoje obowiązki.
5. Ponadto POS są zobowiązane w szczególności do weryfikacji trenerów w Krajowym Rejestrze Karnym i Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym, zgodnie z wymogami prawa powszechnego i związkowego.

Artykuł 4. Elementy kontraktu

1. Kontrakt pod rygorem nieważności musi określać:
 - a) oznaczenia stron, w tym adresy email, na które doręczana może być korespondencja związana z kontraktem, wywołująca skutki prawne,
 - b) przedmiot umowy,
 - c) prawa i obowiązki stron; zasadnicze prawa i obowiązki trenera zostały określone w art. 2 niniejszej Konwencji;
 - d) określone wynagrodzenie,
 - e) okres obowiązywania kontraktu,
 - f) wskazanie prawa któremu kontrakt podlega wraz z zapisem o poddaniu wszelkich sporów wynikających z kontraktu kompetencji PSP PZPN,
 - g) podpisy stron.
2. Ponadto kontrakt powinien zawierać:
 - a) wskazanie zasad ustalania wynagrodzenia dodatkowego trenera, w tym poprzez odesłanie do regulaminów wewnętrznych,
 - b) wszelkie świadczenia na rzecz trenera o charakterze niepieniężnym lub ich ekwiwalent pieniężny,
 - c) określenie czasu wykonywania obowiązków kontraktowych przez trenera,
 - d) określenie zasad korzystania z wizerunku trenera,
 - e) informacje dotyczące zakresu świadczeń wobec trenera z tytułu ubezpieczenia społecznego, zdrowotnego, osobowego i majątkowego oraz sposobu rozliczania obciążeń podatkowych wynikających z kontraktu.
3. Kontrakt musi zawierać podpisane przez trenera oświadczenie według wzoru stanowiącego [załącznik nr 2](#).
4. Minimalny okres obowiązywania kontraktu to jeden sezon piłkarski. Jeżeli kontrakt jest zawierany w trakcie sezonu piłkarskiego, to musi on być zawarty co najmniej do końca danego sezonu piłkarskiego.
5. Strony mogą przewidzieć w kontrakcie opcje jego jednostronnego rozwiązania zgodnie z warunkami określonymi poniżej (art.8).



Rozdział III. Rozwiązanie kontraktu trenerskiego

Artykuł 5. Postanowienia ogólne

1. Kontrakt może być rozwiązany z upływem okresu na jaki został zawarty lub za porozumieniem stron, które musi zostać zawarte w formie pisemnej.
2. Rozwiązanie kontraktu jest dopuszczalne w następujących przypadkach:
 - 1) Na podstawie jednostronnego oświadczenia POS o rozwiązaniu kontraktu, z opcją wypłaty jednorazowego odszkodowania, jeśli taka możliwość została przewidziana w kontrakcie (art.8).
 - 2) Na wniosek trenera, w przypadku wcześniejszego zwolnienia go przez POS z obowiązku świadczenia usług trenerskich, przy jednoczesnym zachowaniu prawa do wynagrodzenia (art. 7 ust. 3-4).
 - 3) Na podstawie jednostronnego oświadczenia trenera o rozwiązaniu kontraktu, z opcją zapłaty odszkodowania, jeśli taka możliwość została przewidziana w kontrakcie (art.8).
 - 4) Przez POS w trybie natychmiastowym z uzasadnionej przyczyny, w przypadku rażącego naruszenia przez trenera przepisów prawa powszechnego, związkowego lub obowiązków wynikających z kontraktu.
 - 5) Przez trenera w trybie natychmiastowym, w przypadku rażącego naruszenia przez POS przepisów prawa powszechnego, związkowego lub obowiązków wynikających z kontraktu, w szczególności w razie opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia określonego w kontrakcie przez okres co najmniej dwóch miesięcy.
3. Osoby podlegające jurysdykcji PZPN, które celowo działają w sposób mający na celu doprowadzenie do naruszenia kontraktu pomiędzy trenerem a POS, podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Artykuł 8. Rozwiązanie kontraktu z opcją wypłaty odszkodowania

1. Rozwiązanie kontraktu z opcją wypłaty odszkodowania przez POS lub trenera wywiera skutki w zakresie rozgrywek piłkarskich z dniem dostarczenia do podmiotu prowadzącego rozgrywkę oświadczenia o rozwiązaniu kontraktu wraz z potwierdzeniem jego otrzymania przez drugą stronę oraz dowodem wpłaty jednorazowego odszkodowania w wysokości określonej w kontrakcie.
2. Z dniem dokonania czynności wskazanych w ust. 1, każda ze stron może zawrzeć nowy kontrakt.

Rozdział IV. Postanowienia szczegółowe

Artykuł 11. Niezdolność do świadczenia usług

1. W przypadku choroby uniemożliwiającej trenerowi świadczenie usług trenerskich, stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, trenerowi przysługuje wynagrodzenie określone w kontrakcie. W takim przypadku trener otrzymuje świadczenia od klubu lub ZUS w wysokości określonej odpowiednimi przepisami państwowymi oraz ewentualne świadczenie uzupełniające ze strony klubu do 100% wynagrodzenia kontraktowego, płatne od pierwszego dnia niezdolności do świadczenia usług trenerskich.
2. W przypadku choroby uniemożliwiającej trenerowi świadczenie usług trenerskich przez okres dłuższy niż 3 miesiące, stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, klub może rozwiązać kontrakt trenerski lub ograniczyć wypłatę wynagrodzenia do kwoty 50% wynagrodzenia kontraktowego, płatnej nie dłużej niż do dnia zakończenia kontraktu.
3. W sytuacjach, o których mowa w ust. 1 i 2, prowadzenie zespołu - który dotychczas prowadził trener korzystający ze zwolnienia lekarskiego - może przejąć, na czas jego nieobecności, jego asystent lub inny trener mający ważną licencję trenerską, wymaganą w danej klasie rozgrywkowej.
4. Wszelkie kwestie sporne powstające w związku z realizacją postanowień ust. 1-2 rozstrzyga PSP PZPN.

Artykuł 12. Postanowienia szczególne dotyczące urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego i adopcyjnego

1. Trenerom przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego i adopcyjnego w trakcie obowiązywania ich kontraktu, o ile spełniono w tym zakresie warunki określone w przepisach prawa powszechnego. Za okres takiego urlopu trenerowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej dwóm trzecim ustalonego wynagrodzenia kontraktowego. Jeżeli przepisy polskiego prawa powszechnego przewidują korzystniejsze warunki, zastosowanie mają te korzystniejsze warunki.
2. Ważność kontraktu nie może być uzależniona od poddania się przez trenerkę testowi ciążowemu lub od jego wyniku, ani od tego, czy trenerka jest w ciąży lub zajdzie w ciążę w trakcie obowiązywania kontraktu, przebywa na urlopie macierzyńskim, adopcyjnym lub rodzicielskim, lub korzysta ogólnie z praw związanych z macierzyństwem, adopcją lub urlopem rodzicielskim.



Artykuł 14. Prawa związane z ciążą, adopcją i urlopem rodzicielskim

1. Jeżeli trenerka zajdzie w ciążę w trakcie obowiązywania kontraktu i ze względów medycznych związanych z ciążą nie może świadczyć usług trenerskich ani innych alternatywnych, przysługuje jej zwolnienie lekarskie na podstawie zaświadczenia od jej lekarza prowadzącego lub lekarza specjalisty. W tym przypadku trenerce przysługuje pełne wynagrodzenie aż do rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego. Alternatywne usługi powinny być określone wspólnie przez strony kontraktu na piśmie.
2. Trenerka będąca w ciąży, trener adoptujący dziecko lub korzystający z urlopu rodzicielskiego ma prawo w okresie obowiązywania kontraktu do:
 - a) samodzielnego określenia daty rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego, adopcyjnego lub rodzicielskiego, uwzględniając przepisy prawa powszechnego w tym zakresie. Jakikolwiek nacisk lub zmuszanie trenera przez POS do skorzystania z urlopu w konkretnym terminie podlega karze stosowanej przez organy dyscyplinarne zgodnie z postanowieniami art. 51 niniejszej Konwencji;
 - b) powrotu do aktywności trenerskiej po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, adopcyjnego lub rodzicielskiego. POS ma obowiązek reintegracji trenera po zakończeniu urlopu, ustalenia wraz z trenerem planu powrotu oraz zapewnienia odpowiedniej aktywności trenerskiej.
3. Po powrocie do aktywności trenerskich, trenerowi przysługuje pełne wynagrodzenie wynikające z kontraktu.
4. Trenerce zapewnia się możliwość karmienia piersią dziecka oraz odciągania pokarmu podczas świadczenia usług. POS ma obowiązek zapewnienia w tym celu odpowiednich warunków zgodnych z przepisami prawa powszechnego.

Rozliczanie czasu pracy trenerów - praktyczne rozwiązania.



Art. 30. § 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.
- 5) (uchylony)

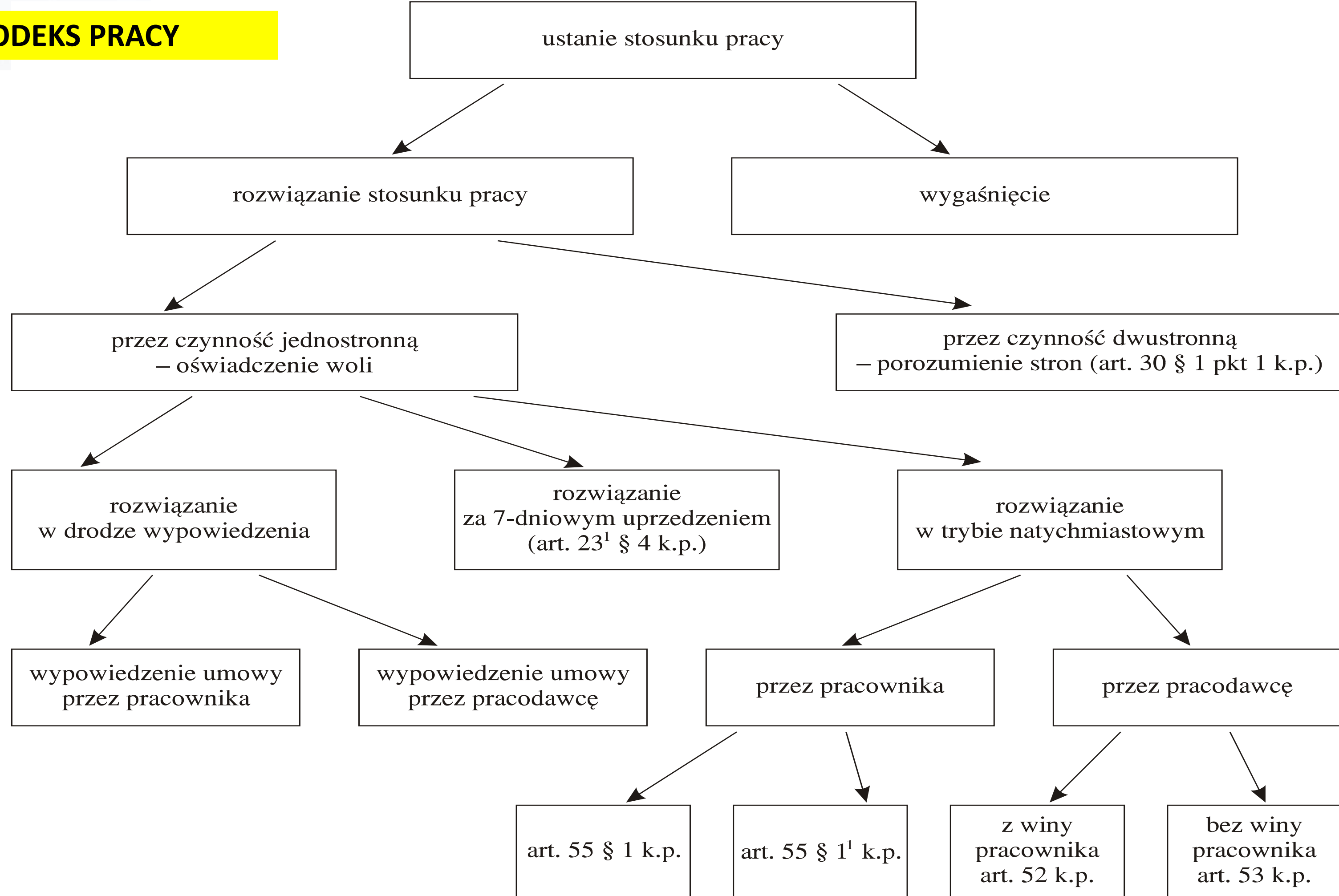
§ 2. Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

§ 2¹. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

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

§ 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.



WYPOWIEDZENIE UMOWY NA OKRES PRÓBNY

okres próbny nie przekracza
2 tygodni

okres próbny jest dłuższy niż 2
tygodnie i krótszy niż 3 miesiące.

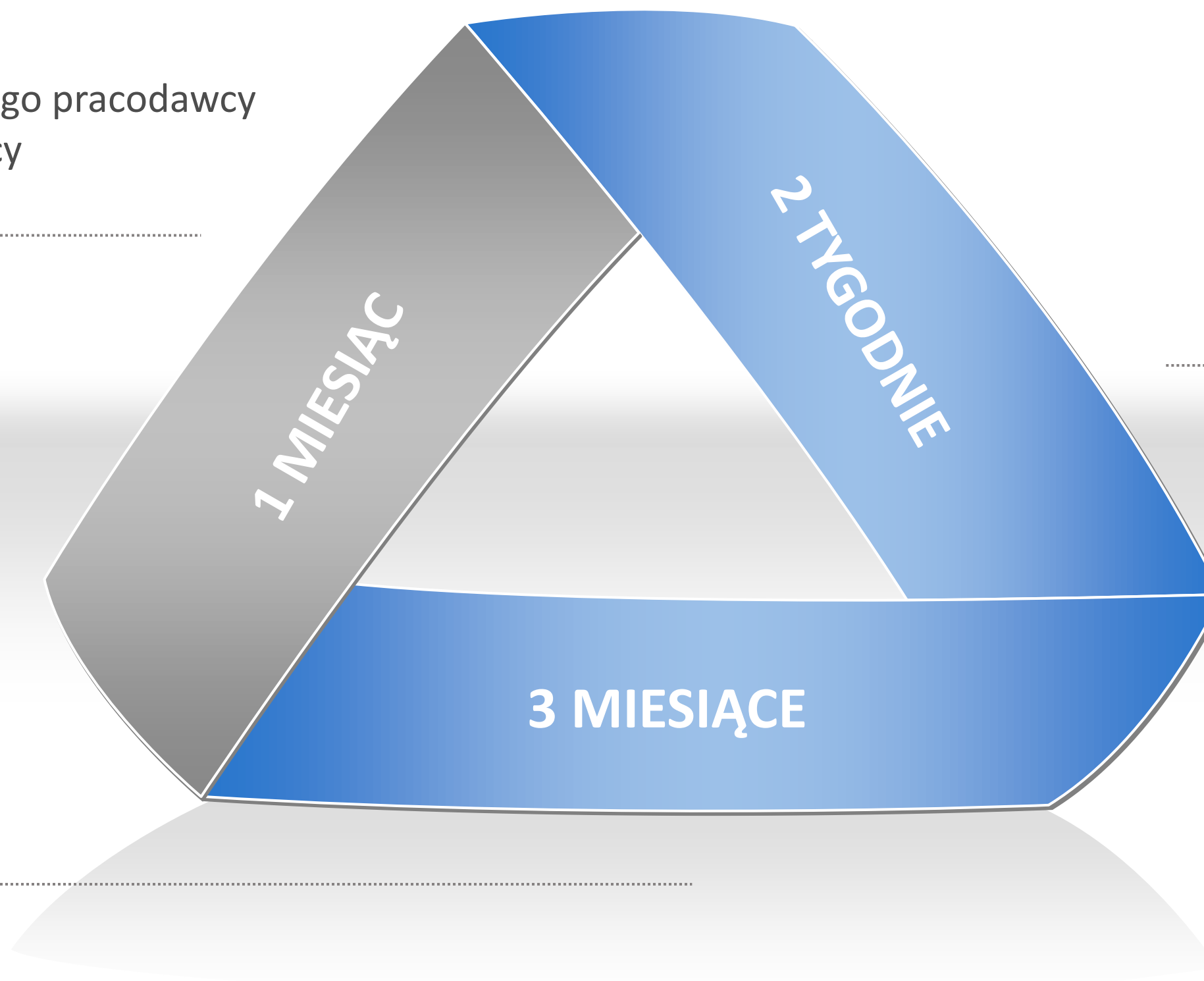


OKRESY WYPOWIEDZENIA UMOWY NA CZAS OKREŚLONY

zasady obowiązują od 22 lutego 2016 r.

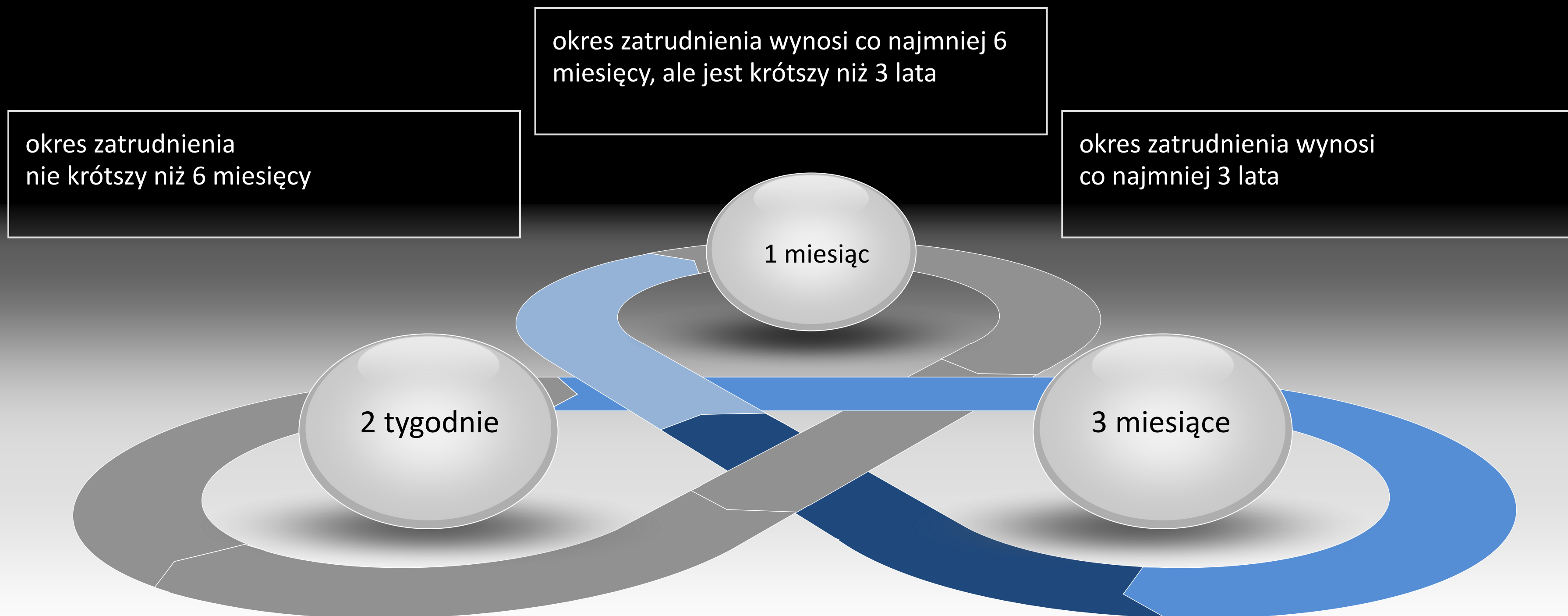
w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy
przez okres co najmniej 6 miesięcy

w przypadku zatrudnienia
u danego pracodawcy
przez okres krótszy niż 6 miesięcy



w przypadku zatrudnienia
u danego pracodawcy przez
okres co najmniej 3 lat

WYPOWIEDZENIE UMOWY NA CZAS NIEOKREŚLONY



Okres wypowiedzenia

To okres od dnia złożenia pracownikowi wypowiedzenia do upływu okresu wypowiedzenia ustalonego zgodnie z kodeksem pracy, t.j.:

- przy okresie wypowiedzenia określonym w tygodniu (tygodniach) - okres wypowiedzenia kończy się w sobotę
- przy okresie wypowiedzenia określonym w miesiącu (miesiącach) – w ostatnim dniu miesiąca (art. 30 § 2¹ k.p.)

Okres wypowiedzenia jest okresem zatrudnienia – oznacza to, że:

- pracownik ma obowiązek świadczyć pracę, a pracodawca umożliwić mu jej wykonywanie za wynagrodzeniem, chyba, że:
 - pracownikowi zostanie udzielony urlop wypoczynkowy
 - zostanie on zwolniony z obowiązku świadczenia pracy,
 - będzie korzystał ze zwolnienia na poszukiwanie pracy
 - wystąpi inna usprawiedliwiona nieobecność w pracy (np. choroba)
- okres wypowiedzenia należy uwzględnić przy ustalaniu długości zatrudnienia u danego pracodawcy, od której zależy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony

Urlop wypoczynkowy

- w okresie wypowiedzenia pracownik ma obowiązek wykorzystać przysługujący mu urlop wypoczynkowy, jeżeli w tym okresie pracodawca mu go udzieli (nawet jeżeli urlop pracownika nie był planowany na ten okres),
- za rok, w którym ustaje stosunek pracy, wymiar urlopu określa się proporcjonalnie do okresu trwania zatrudnienia w tym roku:
 - **pracownik uprawniony do kolejnego urlopu** – w roku, w którym ustaje stosunek pracy, wymiar urlopu określa się proporcjonalnie do okresu przepracowanego u pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przez ustaniem stosunku pracy pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub wyższym wymiarze
 - **pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy** (t.j. nieuprawniony do kolejnego urlopu), - prawo do urlopu nabywa z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku

Zgodnie z decyzją pracodawcy **dopuszczalne jest zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy** w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia

Zwolnienie na poszukiwanie pracy przysługuje pracownikowi, gdy wypowiedzenia złożył pracodawca

Wymiar zwolnienia wynosi:

- 2 dni (płatne), gdy okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie lub 1 miesiąc
- 3 dni (płatne), gdy okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące lub został skrócony z 3 miesięcy

Okres wypowiedzenia

To okres od dnia złożenia pracownikowi wypowiedzenia do upływu okresu wypowiedzenia ustalonego zgodnie z kodeksem pracy, t.j.:

- przy okresie wypowiedzenia określonym w tygodniu (tygodniach) - okres wypowiedzenia kończy się w sobotę
- przy okresie wypowiedzenia określonym w miesiącu (miesiącach) – w ostatnim dniu miesiąca (art. 30 § 2¹ k.p.)

Okres wypowiedzenia jest okresem zatrudnienia – oznacza to, że:

- pracownik ma obowiązek świadczyć pracę, a pracodawca umożliwić mu jej wykonywanie za wynagrodzeniem, chyba, że:
 - pracownikowi zostanie udzielony urlop wypoczynkowy
 - zostanie on zwolniony z obowiązku świadczenia pracy,
 - będzie korzystał ze zwolnienia na poszukiwanie pracy
 - wystąpi inna usprawiedliwiona nieobecność w pracy (np. choroba)
- okres wypowiedzenia należy uwzględnić przy ustalaniu długości zatrudnienia u danego pracodawcy, od której zależy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony

Urlop wypoczynkowy

- w okresie wypowiedzenia pracownik ma obowiązek wykorzystać przysługujący mu urlop wypoczynkowy, jeżeli w tym okresie pracodawca mu go udzieli (nawet jeżeli urlop pracownika nie był planowany na ten okres),
- za rok, w którym ustaje stosunek pracy, wymiar urlopu określa się proporcjonalnie do okresu trwania zatrudnienia w tym roku:
 - **pracownik uprawniony do kolejnego urlopu** – w roku, w którym ustaje stosunek pracy, wymiar urlopu określa się proporcjonalnie do okresu przepracowanego u pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przez ustaniem stosunku pracy pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub wyższym wymiarze
 - **pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy** (t.j. nieuprawniony do kolejnego urlopu), - prawo do urlopu nabywa z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku

Za zgodą pracownika (wyrażoną choćby w sposób dorozumiany) **dopuszczalne jest zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy** w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia

Zwolnienie na poszukiwanie pracy przysługuje pracownikowi, gdy wypowiedzenia złożył pracodawca

Wymiar zwolnienia wynosi:

- 2 dni (płatne), gdy okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie lub 1 miesiąc
- 3 dni (płatne), gdy okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące lub został skrócony z 3 miesięcy

POROZUMIENIE STRON

- jest to najbardziej pożądanym, bo BEZKONFLIKTOWY sposób rozwiązywania umowy
- za porozumieniem stron może zostać rozwiązana umowa o pracę każdego rodzaju i w dowolnym momencie
- nie ma żadnych ograniczeń w tym zakresie - np. nie ma przeszkód do zawarcia porozumienia z pracownikiem objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem
- dopuszczalne jest zawarcie porozumienia powodującego rozwiązanie umowy w chwili jego podpisania, a także z datą późniejszą
- z inicjatywą zawarcia porozumienia może wystąpić każda ze stron = oferta w rozumieniu art. 66 k.c. (wyr. SN z 4.10.2000 r., I PKN 58/00, OSNAPiUS 2002, Nr 9, poz. 211), która może być ograniczona terminem
- dla zawarcia porozumienia niezbędne są zgodne oświadczenia woli pracodawcy i pracownika

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ ZA WYPOWIEDZENIEM

- jest to jednostronne oświadczenie woli, złożone przez pracodawcę lub pracownika drugiej stronie umowy, które powoduje rozwiązanie tej umowy wraz z upływem okresu wypowiedzenia
- dopuszczalność zakończenia umowy w tym trybie jest uzależniona od rodzaju umowy
- prawo pracy ogranicza swobodę pracodawcy (tylko pracodawcy) w kwestii wypowiedzenia umowy, czemu służą: POWSZECHNA oraz SZCZEGÓLNA ochrona trwałości zatrudnienia
- pracownik w zasadzie nie jest ograniczony w możliwości wypowiedzenia umowy o pracę, ale musi przestrzegać okresu wypowiedzenia oraz zachowania formy pisemnej

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ ZA WYPOWIEDZENIEM

- art. 30 § 2¹ k.p. określa szczególny sposób obliczania długości okresów wypowiedzenia
- reguły te odnoszą się do obliczania okresów wypowiedzenia wszystkich rodzajów umów o pracę, jeśli są one określone w TYGODNIACH lub MIESIĄCACH
- reguła: okresy wypowiedzenia mierzone w tygodniach lub miesiącach kończą się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca np. jeżeli okres wypowiedzenia umowy wynosi 1 miesiąc, a oświadczenie woli zostanie doręczone 15 kwietnia, to umowa rozwiąże się 31 maja
- kodeksowy okres wypowiedzenia liczący miesiąc musi obejmować co najmniej miesiąc kalendarzowy np. jeżeli okres wypowiedzenia wynosi zgodnie z k.p. tydzień, a oświadczenie woli zostanie doręczone w środę, wówczas umowa rozwiąże się w przyszłą sobotę

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ ZA WYPOWIEDZENIEM

- sposób sformułowania przyczyny:
 - w praktyce bardzo istotnym zagadnieniem jest sposób, w jaki przyczyna zakończenia umowy zostanie zakomunikowana pracownikowi
 - z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyr. SN z 15.11.2006 r., I PK 112/06)
 - oświadczenie woli jest adresowane do pracownika, który zwykle nie ma wykształcenia prawniczego, należy pamiętać, że ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji i rzeczywistości jest dokonywana z przez pracownika - to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ ZA WYPOWIEDZENIEM

- KONKRETNOŚĆ przyczyny:
 - pracodawca powinien podać przyczynę rozwiązania umowy w sposób zarówno skonkretyzowany, jak i zrozumiały dla zwalnianego pracownika
 - nie wystarczy stwierdzenie, że pracownik "wykonuje pracę niesumienne i niestaranie" albo "nie stosuje się do poleceń przełożonych,,
 - konieczne jest doprecyzowanie przez pracodawcę, w czym przejawia się niesumienność lub niestaranność pracownika albo jakich poleceń on nie wykonuje

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ ZA WYPOWIEDZENIEM

- WIELOŚĆ przyczyn:
 - wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń - także niezależnych od niego - mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (wyr. SN z 14.5.1999 r., I PKN 47/99, OSNAPIUS 2000, Nr 14, poz. 548).
 - pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym dotyczące i niedotyczące pracownika (leżące po stronie pracodawcy)
 - wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyr. SN z 5.10.2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265)

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ ZA WYPOWIEDZENIEM

- naruszenie art. 30 § 4 k.p. następuje wtedy, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (wyr. SN z 12.7.2012 r., II PK 305/11, MoPr 2012, Nr 10, s. 536)
- podanie przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z niewskazaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie
- jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne, chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (wyr. SN z 13.10.1999 r., I PKN 304/99, OSNAPIUS 2001, Nr 4, poz. 118)

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA

- zgodnie z art. 30 § 1 pkt 3 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron BEZ zachowania okresu wypowiedzenia
- rozwiązanie umowy w tym trybie jest jednostronną czynnością prawną, która powoduje BEZZWŁOCZNE ustanie umowy w chwili, w którym oświadczenie woli dotarło do adresata w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią
- z tego uprawnienia może skorzystać zarówno pracodawca, jak i pracownik, przy czym k.p. wprowadza więcej ograniczeń w porównaniu z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem
- pracodawca może rozwiązać umowę bezzwłocznie:
 - z winy pracownika (art. 52 k.p.) lub
 - z przyczyn przez niego niezawinionych (art. 53 k.p.)

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ Z UPŁYWEM TERMINU NA JAKI ZOSTAŁA ZAWARTA

- art. 30 § 1 pkt 4 k.p. dotyczą ustania terminowych umów o pracę
- z upływem czasu, na który była zawarta - rozwiązuje się umowa na czas określony, w tym jej "podkategoria" umowa na czas zastępstwa
- umowa na okres próbny - może zostać rozwiązana w dwojaki sposób: z upływem okresu próbnego, a podczas jego trwania - za wypowiedzeniem dokonany przez którąś ze stron
- pracodawca lub pracownik mogą każdą umowę terminową rozwiązać bez wypowiedzenia, jeżeli zaistnieją przesłanki wskazane w k.p. (art. 52, 53, 55 k.p.)
- możliwe jest też wygaśnięcie terminowej umowy o pracę (art. 63 k.p.)

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ Z POWODU NIEPRZYJĘCIA NOWYCH WARUNKÓW PRACY I PŁACY – PRACOWNIK ODMÓWIŁ PRZYJĄCIA WARUNKÓ Z WYPOWIEDZENIA ZMIENIAJĄCEGO

- Wypowiedzenie zmieniające jest konieczne w przypadku zmiany istotnych warunków umowy o pracę.

W związku z tym zmiany w trybie wypowiedzenia zmieniającego wymaga:

- zmiana rodzaju wykonywanej pracy;
- zmiana miejsca wykonywania pracy;
- zmiana wymiaru czasu pracy;
- zmiana wynagrodzenia na niekorzyść pracownika.

WARTO WIEDZIEĆ:

- Art. 43. KP

Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 (w wieku przedemerytalnym), jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

- wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy;
- stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

ZMIANA WARUNKÓW UMOWY O PRACĘ – WYPOWIEDZENIE ZMIENIAJĄCE – ART. 42 KP

.....
miejscowość, dnia

Pan/i

.....
Imię i nazwisko

.....
PESEL

.....
ul.

.....
kod, miejscowość

WYPOWIEDZENIE WARUNKÓW UMOWY O PRACĘ

Działając w imieniu, na podstawie udzielonego mi pełnomocnictwa, wypowiadam Panu/i warunki pracy i płacy, wynikające z umowy o pracę zawartej w dniu na czas określony/nieokreślony, w części dotyczącej zajmowanego stanowiska pracy, działu oraz wynagrodzenia z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu (podstawa prawna: art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 42 § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy)

Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest

.....
(wskazać przyczynę wypowiedzenia- musi być ona konkretna i prawdziwa, wraz z podaniem dat/okresów ewentualnych zaniedbań)

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia, proponuję Panu/i następujące, nowe warunki umowy o pracę.:

1. Stanowisko –
2. Dział -
3. Wynagrodzenie -

Pozostałe warunki umowy o pracę pozostaną bez zmian.

Jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia nie złoży Pan/i oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy.

W razie odmowy przyjęcia przez Pana/i nowych warunków umowy o pracę, umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. dnia

Jednocześnie informuję, że w terminie 21 dni od dnia doręczenia niniejszego pisma przysługuje Panu/i prawo do wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego/Sądu Pracy (adres:).

.....
**(podpis Pracodawcy lub osoby upoważnionej
do reprezentowania Pracodawcy)**

Otrzymałem dnia.....
(podpis pracownika)

przyczyna

Nowe warunki

pouczenie



Czy macie Państwo pytania?



Dziękuję za Państwa uwagę i aktywność



Elżbieta Młynarska-Wełpa