

13

ZAKOŃCZENIE STOSUNKU PRACY I ZWIĄZANE Z TYM OBOWIĄZKI PRACODAWCY

13.1 Sposoby rozwiązania umowy o pracę

Każdy stosunek pracy może ulec rozwiązaniu. Sposoby rozwiązywania umowy są różne, w zależności od powodów leżących u podstaw podjęcia decyzji o jej rozwiązaniu oraz od tego, jakiego rodzaju umowa o pracę łączy strony. Niektóre z umów już w dniu ich zawarcia wskazują termin końcowy istnienia stosunku pracy. **W przypadku umów terminowych zasadą jest, że ulegają one rozwiązaniu z upływem czasu, na który zostały zawarte.** W praktyce może się jednak zdarzyć, że z różnych powodów strony (pracodawca lub pracownik) będą zainteresowane rozwiązaniem łączącej je umowy przed upływem okresu, na który ją zawarły. W takiej sytuacji muszą znaleźć zastosowanie przepisy dotyczące rozwiązywania umów o pracę. Możliwe do zastosowania tryby zakończenia stosunku pracy przedstawiono w TABELI 31.

Tabela 31. Tryby rozwiązania umowy o pracę

Tryb rozwiązania	Strona, która może podjąć inicjatywę rozwiązania umowy o pracę	Rodzaj umowy o pracę, która może być rozwiązana w tym trybie
Na mocy porozumienia stron	pracownik, pracodawca	wszystkie rodzaje umów o pracę
Przez oświadczenie (wypowiedzenie) złożone przez jedną ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia	pracownik, pracodawca	- umowa na okres próbny - umowa na czas określony (w tym szczególnie rodzaj tej umowy – na zastępstwo) - umowa na czas nieokreślony
Z upływem czasu, na który była zawarta	–	- umowa na okres próbny - umowa na czas określony (w tym szczególnie rodzaj tej umowy – na zastępstwo)
Bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika	pracodawca	wszystkie rodzaje umów o pracę
Bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę i bez winy pracownika	pracodawca	wszystkie rodzaje umów o pracę
Bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracownika	pracownik	wszystkie rodzaje umów o pracę
Wygaśnięcie umowy o pracę	–	wszystkie rodzaje umów o pracę

Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron



Porozumienie rozwiązujące umowę o pracę – zgodne oświadczenie woli stron stosunku pracy (pracodawcy i pracownika), które powoduje ustanie stosunku pracy w terminie ustalonym przez nie jako dzień rozwiązania umowy o pracę.

Rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron nie podlega żadnym ograniczeniom poza wymogiem wyrażenia zgody przez obie strony. Porozumienie między nimi zostaje zawarte w chwili, kiedy obie wyraziły zgodne oświadczenie woli.

Przykład

Zatrudniony złożył pracodawcy na piśmie w dniu 12 czerwca 2023 r. propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 30 czerwca 2023 r. Pracodawca na tym piśmie wyraził swoją zgodę na zaproponowane przez pracownika warunki i w ten sposób doszło do zawarcia skutecznego porozumienia stron. Stosunek pracy ulegnie zatem rozwiązaniu 30 czerwca 2023 r. Pracodawca powinien dołączyć pismo złożone przez pracownika do akt osobowych (część C).

Rozwiązanie umowy o pracę przez oświadczenie złożone przez jedną ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia

Ten tryb rozwiązania umowy o pracę potocznie nazywany jest **rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem**.



Wypowiedzenie umowy – złożenie przez jedną ze stron stosunku pracy (pracodawcę lub pracownika) oświadczenia woli o zakończeniu stosunku pracy.

Można poprzez nie zakończyć **tylko te umowy o pracę, których możliwość zakończenia w tym trybie przewidują przepisy**. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie następuje w momencie złożenia oświadczenia woli w tej sprawie, ale dopiero po upływie określonego czasu zwanego **terminem wypowiedzenia**. Obowiązujące terminy wypowiedzeń przedstawiono w TABELI 32.

Tabela 32. Terminy wypowiedzenia umów o pracę

Rodzaj umowy o pracę	Termin wypowiedzenia
Umowa na okres próbny	3 dni robocze, jeśli umowa nie przekracza dwóch tygodni - tydzień, jeśli umowa jest dłuższa niż dwa tygodnie 2 tygodnie, jeśli umowa obejmuje trzy miesiące
Umowa na czas określony	2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż 6 miesięcy - miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy co najmniej 6 miesięcy 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy co najmniej 3 lata
Umowa na czas nieokreślony	2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż 6 miesięcy - miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy co najmniej 6 miesięcy 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy co najmniej 3 lata

Przy rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie ważna jest nie tylko znajomość terminów wypowiedzenia, ale również zasad ich liczenia. Zgodnie z nimi:

- okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień albo jego wielokrotność kończy się zawsze w sobotę (nie jest przy tym ważne, że może to być dla pracownika dzień wolny od pracy);
- tydzień obejmuje 7 dni kalendarzowych liczonych od niedzieli (np. jeżeli pracownik złoży wypowiedzenie umowy we wtorek, to tydzień będzie liczony dopiero od niedzieli);

- okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący miesiąc albo jego wielokrotność kończy się zawsze ostatniego dnia miesiąca (nie jest przy tym ważne, że może to być dla pracownika dzień wolny od pracy);
- miesiąc obejmuje pełną liczbę dni kalendarzowych danego miesiąca (np. jeżeli pracownik złoży wypowiedzenie umowy w maju, to miesiąc będzie liczony dopiero od 1 czerwca);
- trzydniowy termin wypowiedzenia umowy o pracę ustala się, biorąc pod uwagę trzy dni robocze (wszystkie dni – włącznie z sobotami – oprócz niedziel i świąt ustawowo uznanych za dni wolne od pracy), przy czym dnia, w którym pracownik otrzymał lub wręczył wypowiedzenie, nie wlicza się do terminu wypowiedzenia.

Przykład

1. 8 maja 2023 r. pracodawca złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownik ten był zatrudniony w firmie od 2 lat, więc okres wypowiedzenia wynosi w tym przypadku miesiąc. Zatem umowa o pracę została rozwiązana 30 czerwca 2023 r.
2. Z pracownikiem zawarto umowę o pracę na czas określony od 1 marca 2023 r. W dniu 4 maja 2023 r. pracodawca złożył pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę. Ponieważ pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, to obowiązuje go dwutygodniowy okres wypowiedzenia umowy o pracę. Tydzień, w którym złożono wypowiedzenie umowy o pracę, nie jest wliczany do okresu wypowiedzenia, ponieważ nie jest to pełny tydzień. Do okresu wypowiedzenia będą zaliczane dwa następujące tygodnie:
 - 8–13 maja – pierwszy tydzień;
 - 15–20 maja – drugi tydzień.Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 20 maja 2023 r.
3. Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę o pracę na okres próbny od 1 maja 2023 r. do 11 maja 2023 r. W dniu 4 maja 2023 r. pracodawca złożył pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę. Ponieważ pracownik jest zatrudniony na okres krótszy niż dwa tygodnie, obowiązuje go 3-dniowy okres wypowiedzenia umowy o pracę. Dzień, w którym złożono wypowiedzenie umowy o pracę, nie jest wliczany do okresu wypowiedzenia. Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 8 maja 2023 r.

Wypowiedzenie umowy o pracę przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia staje się skuteczne w momencie, kiedy druga strona mogła zapoznać się z jego treścią. W praktyce pracownik lub pracodawca **sporządza na piśmie oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę** (pismo to jest nazywane **wypowiedzeniem**) w dwóch egzemplarzach i przedstawia je drugiej stronie, która przez złożenie podpisu potwierdza, że się z nim zapoznała. Przy podpisie drugiej strony powinna być umieszczona również data, żeby nie było wątpliwości, kiedy zapoznała się ona z treścią oświadczenia woli.

Wypowiedzenie przez pracodawcę pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i określony **musi zawierać uzasadnienie wypowiedzenia**. Wymóg ten **obowiązuje tylko przy wypowiedzaniu przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony i określony** (nie dotyczy to innych rodzajów umów). Uzasadnienie nie jest konieczne w przypadku złożenia wypowiedzenia umowy przez pracownika.

Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i określony powinna być wyraźna, konkretna i rzeczywista. Oznacza to, że pracodawca musi mieć poważne powody, dla których chce się rozstać z zatrudnionym. Przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy na czas nieokreślony i określony mogą leżeć po stronie pracownika lub zakładu pracy, zawsze jednak trzeba je wyszczególnić i rozwinąć ich treść (z podaniem konkretnych sytuacji i faktów).

Przykład

Niektóre z przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę leżące po stronie pracownika:

- niestosowanie się do poleceń przełożonych dotyczących miejsca, czasu i sposobu świadczenia pracy;
- nieprzestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy regulaminu, ujawnienie informacji objętych tajemnicą służbową;
- wykorzystywanie czasu i miejsca pracy dla celów prywatnych;
- nieobecność w pracy związana z częstą absencją chorobową.

Niektóre z przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę leżące po stronie pracodawcy:

- zmniejszenie stanu zatrudnienia, trudna sytuacja finansowa;
- reorganizacja zakładu pracy;
- modernizacja zakładu pracy lub zmiana profilu produkcji.

Szczególnym przypadkiem jest możliwość złożenia pracodawcy przez pracownika **wniosku o uzasadnienie wypowiedzenia umowy na okres próbny**. Wspomniany przywilej dotyczy sytuacji, w której pracownik uzna, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem było skorzystanie z uprawnień pracownika polegających między innymi na:

- złożeniu przez pracownika wniosku o zmianę rodzaju umowy o pracę, rodzaju pracy i wymiaru czasu pracy;
- jednoczesnym pozostawianiu pracownika w stosunku pracy z innym pracodawcą lub w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy.

W takim przypadku zatrudniony może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, złożyć pracodawcy wniosek o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie. Pracodawca ma 7 dni od złożenia wniosku przez pracownika na udzielenie mu odpowiedzi.

Pracodawca nie może złożyć wypowiedzenia żadnej umowy o pracę pracownikom w okresach ochronnych. Rodzaje i zakres ochrony pracowników przed wypowiedzeniem umowy o pracę przedstawiono w TABELI 33.

Tabela 33. Rodzaje i zakres ochrony pracowników przed wypowiedzeniem umowy o pracę

Rodzaj ochrony	Zakres ochrony
Ochrona przedemerytalna	Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.
Ochrona w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy	Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.
Ochrona związana z macierzyństwem	Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę kobiecie w ciąży oraz pracownikowi w okresach urlopów związanych z macierzyństwem.
Ochrona zostaje zniesiona w związku z ogłoszeniem upadłości lub likwidacji pracodawcy.	

Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno:

- zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy;
- wskazywać termin, w jakim można wnieść odwołanie;
- określać sąd, do którego należy wnieść odwołanie.

Odwołanie wnosi się w terminie **21 dni** od dnia doręczenia pracownikowi pisma powiadamiającego umowę o pracę. Wniesienie go do sądu pracy jest w swej istocie pozwem. W rezultacie odwołania złożonego przez pracownika sąd orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu.

Jeżeli pracodawca i pracownik zawierali ze sobą kilka umów o pracę, np. jako pierwszą umowę o pracę na okres próbny, następnie na czas określony, a po niej na czas nieokreślony, to wypowiedzeniu podlega ostatnia, aktualnie trwająca umowa o pracę.

Przykład

Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę o pracę na okres próbny 1 marca–30 kwietnia, a następnie umowę na czas nieokreślony od 1 maja. Jeżeli jedna ze stron będzie chciała wypowiedzieć umowę o pracę, to wypowiedzenie będzie dotyczyło ostatniej, trwającej umowy. Treść wypowiedzenia umowy brzmiałaby: „wypowiadam umowę o pracę zawartą dnia 1 maja...”.

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika i bez winy pracownika

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia polega na **złożeniu przez niego pracownikowi jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy**, zmierzającego do natychmiastowego zakończenia stosunku pracy. Za datę złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jest uznawany **ten dzień, w którym pracownik mógł zapoznać się z jego treścią**.

Aby zakończyć stosunek pracy w tym trybie, pracodawca może wręczyć pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy osobiście (jeżeli ma taką możliwość) lub przesłać je na adres zamieszkania pracownika – pocztą, za potwierdzeniem odbioru. W pierwszym przypadku stosunek pracy ulega zakończeniu w dniu wręczenia pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, w drugim przypadku – z chwilą odebrania przez pracownika przesyłki listowej. Nieodebranie przez zatrudnionego wysłanej do niego przesyłki, która była podwójnie awizowana, jest uznawane za umożliwienie mu zapoznania się z jej treścią.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy z pracownikiem bez wypowiedzenia musi zawierać **uzasadnienie (podanie przyczyny)**. Należy przez nie rozumieć podanie konkretnego zdarzenia lub okoliczności, które doprowadziły do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Bardzo ważną kwestią w przypadku tego trybu zakończenia stosunku pracy jest brak ochrony – typowy dla zakończenia stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Ponieważ przyczyna, która jest powodem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, musi być bardzo poważna, ustawodawca przyznał możliwość rozwiązania umowy w tym trybie nawet z kobietą w ciąży.

Istnieją dwa tryby rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia:

- rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika;
- rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i bez winy pracownika.

Wymienione tryby rozwiązania umowy o pracę różnią się jedynie przyczynami, które wpłynęły na taką decyzję pracodawcy. Dzielą się one na dwie grupy i zostały przedstawione w TABELI 34.

Tabela 34. Przyczyny uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia

Grupa przyczyn	Przyczyny
Przyczyny zawinione przez pracownika	1. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (spożycie alkoholu w godzinach pracy, porzucenie pracy). 2. Przepiętstwo popełnione w czasie trwania stosunku pracy, które uniemożliwia zatrudnienie pracownika na zajmowanym stanowisku (jeżeli fakt popełnienia tego przestępstwa jest oczywisty lub został stwierdzony prawomocnym wyrokiem, np. zawłaszczenie pieniędzy przez kasjerkę). 3. Zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (np. utrata prawa jazdy przez kierowcę).
Przyczyny niezawinione przez pracownika	1. Długotrwała nieobecność pracownika w pracy spowodowana chorobą trwającą: – dłużej niż 3 miesiące, gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy; – dłużej niż okres pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy. 2. Długotrwała usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy spowodowana inną przyczyną niż choroba trwająca dłużej niż 1 miesiąc (np. z powodu odbywania kary pozbawienia wolności).

Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia po upływie jednego miesiąca od uzyskania wiadomości o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Przykład

Pracownik od paru dni nie pojawił się w pracy i nie usprawiedliwił przyczyny swojej nieobecności. Pracodawca zastanawia się nad rozwiązaniem umowy o pracę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia w związku z porzuceniem przez niego pracy (ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych). Ponieważ uważa, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie powinno być bardzo wyjątkowo stosowane, dlatego postanawia poczekać kolejne kilka dni (w czasie których może wpłynąć na ZUS PUE zwolnienie lekarskie dla pracownika). Jeżeli pracownik nadal nie usprawiedliwi swojej nieobecności w pracy, pracodawca może wysłać na podany przez pracownika adres zamieszkania oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno:

- zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy;
- wskazywać termin, w jakim można wnieść odwołanie;
- określać sąd, do którego należy wnieść odwołanie.

Odwołanie wnosi się w terminie **21 dni** od dnia doręczenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia

Pracownik (tak samo jak pracodawca) może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia tylko z wyjątkowych powodów. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić **na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy**. Nie może ono nastąpić po upływie miesiąca od dnia uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Przyczyny dające pracownikowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie można podzielić na dwie grupy. Zostały one przedstawione w TABELI 35.

Tabela 35. Przyczyny rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia

Grupa przyczyn	Przyczyny
Stwierdzenie w orzeczeniu lekarskim szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika	Pracodawca w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim nie przeniósł pracownika do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.
Dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika	1. Pracodawca pozbawił pracownika przez dłuższy czas wynagrodzenia za pracę z powodu braku środków finansowych. 2. Pracodawca nie zapewnił pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. 3. Pracodawca nie szanował godności pracownika lub innych dóbr osobistych pracownika.

W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O przyznaniu odszkodowania orzeka sąd pracy.

Wygaśnięcie umowy o pracę

Istnieją trzy przyczyny powodujące wygaśnięcie umowy o pracę:

- śmierć pracodawcy będącego osobą fizyczną;
- śmierć pracownika;
- tymczasowe aresztowanie pracownika.

Umowa o pracę z powodu tymczasowego aresztowania wygasa wtedy, gdy trwa ono **co najmniej trzy miesiące** (licząc od dnia zatrzymania pracownika). W tym okresie zatrudnionemu nie przysługuje wynagrodzenie. Okres tymczasowego aresztowania jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

13.2 Ekwiwalent za niewykorzystany urlop

W wypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, który posiadał niewykorzystany urlop wypoczynkowy, **obowiązkiem pracodawcy jest wypłacenie mu ekwiwalentu za ten urlop.**



Ekwiwalent za urlop – rekompensata finansowa za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy.

Oblicza się go według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy – z nielicznymi tylko zmianami. Najważniejsze z nich polegają na tym, że:

- do podstawy wymiaru ekwiwalentu obok wynagrodzenia jednomiesięcznego przyjmuje się także wynagrodzenia oraz inne świadczenia przysługujące za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, np. premię kwartalną lub roczną;
- składniki wynagrodzenia będące podstawą wymiaru ekwiwalentu za urlop uśrednia się stosownie do ich rodzaju (odrębnie uśrednia się składniki za 1 miesiąc i odrębnie za inne okresy), a następnie sumuje się średnie (przeciętne) wartości tych składników, ustalając miesięczne wynagrodzenie będące podstawą wymiaru ekwiwalentu za urlop;
- dla celów ustalenia stawki dziennej ekwiwalentu za urlop stosuje się dzielnik w postaci tzw. współczynnika urlopowego.

Przykład

Umowa o pracę z pracownikiem została rozwiązana 15 czerwca 2023 r. Jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło miesięcznie 5000,00 zł. Ponadto otrzymywał on premie kwartalne w różnej wysokości. W okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozwiązania umowy o pracę wypłacono 4 premie w łącznej kwocie 5600,00 zł. Przypadająca na jeden miesiąc średnia wysokość premii dla celów ustalenia ekwiwalentu wyniosła 466,67 zł:

$5600,00 \text{ zł} / 12 \text{ miesięcy} \approx \textbf{466,67 zł}.$

Po dodaniu jej do wynagrodzenia zasadniczego otrzymano podstawę do obliczenia ekwiwalentu w kwocie 5466,67 zł:

$5000,00 \text{ zł} + 466,67 \text{ zł} = \textbf{5466,67 zł}.$

Współczynnik urlopowy⁴¹ (zwany również **współczynnikiem**) ustala się na każdy rok kalendarzowy, odejmując od liczby dni w danym roku łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy a otrzymany wynik dzieli się przez 12 (liczba miesięcy w roku).

W 2023 r. wartość współczynnika urlopowego służącego do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za 1 dzień urlopu wypoczynkowego dla pracowników zatrudnionych w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu niedziel, świąt i dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, wynosi 20,83, a wynika z następującego wyliczenia:

$[365 \text{ dni} - (53 \text{ niedziele} + 10 \text{ dni świątecznych} + 52 \text{ dni wolne})] / 12 \text{ miesięcy} = \textbf{20,83}.$

W razie zatrudnienia pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy, wartość współczynnika (TABELA 36) obniża się proporcjonalnie do wymiaru jego czasu pracy.

Tabela 36. Wysokość współczynnika urlopowego w 2023 r. dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy

Wymiar czasu pracy	Współczynnik urlopowy
1/2	10,42 (20,83 × 1/2)
1/3	6,94 (20,83 × 1/3)
2/3	13,89 (20,83 × 2/3)
1/4	5,21 (20,83 × 1/4)
3/4	15,62 (20,83 × 3/4)

Ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się w czterech krokach:

Krok 1 – ustalenie podstawy wymiaru ekwiwalentu urlopowego:

$$\begin{matrix} \text{wynagrodzenie} \\ \text{zasadnicze} \end{matrix} + \begin{matrix} \text{premia} \\ \text{regulaminowa} \end{matrix} = \begin{matrix} \text{podstawa wymiaru} \\ \text{ekwiwalentu urlopowego} \end{matrix}$$

Krok 2 – ustalenie kwoty ekwiwalentu urlopowego za 1 dzień według wzoru:

$$\frac{\text{podstawa wymiaru ekwiwalentu urlopowego}}{\text{współczynnik urlopowy}} = \text{ekwiwalent za 1 dzień}$$

⁴¹ Sposób ustalania współczynnika określają przepisy rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Krok 3 – ustalenie kwoty ekwiwalentu urlopowego za 1 godzinę według wzoru:

$$\frac{\text{ekwiwalent za 1 dzień}}{8 \text{ godzin}} = \text{ekwiwalent za 1 godzinę}$$

Krok 4 – ustalenie kwoty ekwiwalentu urlopowego przysługującego pracownikowi według wzoru:

$$\text{ekwiwalent za 1 godzinę} \times \text{liczba godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego} = \text{ekwiwalent przysługujący pracownikowi}$$

Przykład

1. Pracownik był zatrudniony do 30 czerwca 2023 r. Jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 4700,00 zł, otrzymywał ponadto miesięczną premię regulaminową w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego. Załóżmy, że pracownik ma 56 godzin niewykorzystanego urlopu, za który należy wypłacić ekwiwalent (współczynnik urlopowy – 20,83). Pracownik otrzyma 1737,12 zł brutto ekwiwalentu:

Krok 1 – ustalenie podstawy wymiaru ekwiwalentu urlopowego. Wynosi ona 5170,00 zł:
 $4700,00 \text{ zł} + 470,00 \text{ zł} = \mathbf{5170,00 \text{ zł}}$.

Krok 2 – ustalenie kwoty ekwiwalentu urlopowego za 1 dzień. Wynosi ona 248,20 zł:
 $5170,00 \text{ zł} / 20,83 \approx \mathbf{248,20 \text{ zł}}$.

Krok 3 – ustalenie kwoty ekwiwalentu urlopowego za 1 godzinę. Wynosi ona 31,02 zł:
 $248,20 \text{ zł} / 8 \text{ godzin} \approx \mathbf{31,02 \text{ zł}}$.

Krok 4 – ustalenie kwoty ekwiwalentu urlopowego przysługującego pracownikowi. Wynosi ona 1737,12 zł:
 $31,02 \text{ zł} \times 56 \text{ godzin} = \mathbf{1737,12 \text{ zł}}$.

2. Pracownik zatrudniony na 3/4 etatu (współczynnik urlopowy – 15,62) rozwiązał umowę o pracę z dniem 20 czerwca 2023 r. Jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 4500,00 zł. Ma on prawo do 24 godzin niewykorzystanego urlopu. Pracodawca wypłacił ekwiwalent urlopowy w kwocie 864,24 zł brutto:

Krok 1 – ustalenie podstawy wymiaru ekwiwalentu urlopowego. Wynosi ona 4500,00 zł (wynagrodzenie zasadnicze pracownika).

Krok 2 – ustalenie kwoty ekwiwalentu urlopowego za 1 dzień. Wynosi ona 288,09 zł:
 $4500,00 \text{ zł} / 15,62 \approx \mathbf{288,09 \text{ zł}}$.

Krok 3 – ustalenie kwoty ekwiwalentu urlopowego za 1 godzinę. Wynosi ona 36,01 zł:
 $288,09 \text{ zł} / 8 \text{ godzin} \approx \mathbf{36,01 \text{ zł}}$.

Krok 4 – ustalenie kwoty ekwiwalentu urlopowego przysługującego pracownikowi. Wynosi ona 864,24 zł:
 $36,01 \text{ zł} \times 24 \text{ godziny} = \mathbf{864,24 \text{ zł}}$.

Jeżeli w okresie, z którego ustala się średnią wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, pracownik przepracował tylko część miesiąca, a przyczyna jego nieobecności w pracy była usprawiedliwiona, to należy dokonać uzupełnienia wynagrodzenia do takiej wysokości, jaka zostałaby pracownikowi wypłacona, gdyby przepracował pełny okres trzech miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu.

Przykład

W lipcu 2023 r. rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem, który miał 40 godzin niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Był on zatrudniony na pełen etat i otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 6000,00 zł oraz zmienną premię regulaminową. Informacje o liczbie przepracowanych dni i wysokości premii w miesiącach wchodzących do obliczenia podstawy ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy zostały przedstawione w tabeli:

Miesiąc	Liczba przepracowanych dni	Liczba dni pracy wynikająca z rozkładu czasu pracy pracownika	Wysokość premii regulaminowej
Kwiecień 2023 r.	19	19	600,00 zł
Maj 2023 r.	21	21	500,00 zł
Czerwiec 2023 r.	11	21	250,00 zł
Razem	51	61	1350,00 zł

Ponieważ pracownik był chory i nie przepracował pełnego okresu, który został uwzględniony do wyliczenia ekwiwalentu, pracodawca w celu obliczenia przysługującego zatrudnionemu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wykonał następujące czynności.

1. Dopełnił zmienne wynagrodzenia za dni nieprzepracowane:
 $1350,00 \text{ zł} / 51 \text{ dni przepracowanych} \approx 26,47 \text{ zł};$
 $26,47 \text{ zł} \times 61 \text{ dni wynikające z rozkładu czasu pracy} = \mathbf{1614,67 \text{ zł}}.$
2. Obliczył przeciętną wysokość premii:
 $1614,67 \text{ zł} / 3 \text{ miesiące} \approx \mathbf{538,22 \text{ zł}}.$
3. Ustalił podstawę wymiaru ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, dodając do wynagrodzenia stałego przeciętną wysokość premii:
 $6000,00 \text{ zł} + 538,22 \text{ zł} = \mathbf{6538,22 \text{ zł}}.$
4. Obliczył przysługujący ekwiwalent za 1 dzień urlopu:
 $6538,22 \text{ zł} / 20,83 \approx \mathbf{313,88 \text{ zł}}.$
5. Obliczył przysługujący pracownikowi ekwiwalent za 1 godzinę urlopu:
 $313,88 \text{ zł} / 8 \text{ godzin} \approx \mathbf{39,24 \text{ zł}}.$
6. Ustalił kwotę ekwiwalentu urlopowego przysługującego pracownikowi:
 $39,24 \text{ zł} \times 40 \text{ godzin} = \mathbf{1569,60 \text{ zł}}.$

Pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop zarówno zaległy, jak i bieżący w dniu rozwiązania stosunku pracy. Dzień wypłaty ekwiwalentu musi przypadać na ostatni dzień zatrudnienia. Kwota ekwiwalentu za urlop stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz podstawę opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Może być wypłacony na liście płac wraz z głównym wynagrodzeniem, ale nie ma przeszkód, aby został wypłacony na osobnej liście płac.

13.3 Świadcstwo pracy

Kolejnym obowiązkiem, który ma do wykonania pracodawca w związku z zakończeniem stosunku pracy, jest **wydanie pracownikowi świadctwa pracy**.



Świadcstwo pracy – dokument wydawany pracownikowi przez pracodawcę w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy.

Pracodawca jest obowiązany wydać świadctwo pracy niezwłocznie – w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych nie jest możliwe wydanie w terminie świadctwa pracy pracownikowi, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu terminu musi przesłać świadctwo pracy za pośrednictwem operatora pocztowego.

Treść świadctwa pracy i sposób jego wystawiania są uregulowane w rozporządzeniu w sprawie świadctwa pracy. Najważniejsze z informacji, które powinny się w nim znaleźć, przedstawiono w TABELI 37.

Tabela 37. Najważniejsze informacje, które powinny znaleźć się w świadctwie pracy

Informacja	Przykład
Zajmowane przez pracownika stanowiska	Od... do... – przedstawiciel handlowy Od... do... – handlowiec
Wymiar czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy	Od... do... – pełny wymiar czasu pracy Od... do... – 1/2 etatu
Rodzaj umowy	Umowa na czas określony
Podstawa prawna rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy	Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron
Wykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy (w tym liczba dni urlopu na żądanie wykorzystana przez pracownika)	Wykorzystano 5 dni (40 godzin) urlopu wypoczynkowego
Wykorzystane zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148 ¹ § 1 k.p.	Nie korzystał
Wymiar wykorzystanego urlopu ojcowskiego	14 dni (1 część) na dziecko Adam Kowalski
Wymiar wykorzystanego urlopu rodzicielskiego	Nie korzystał
Okres, w którym pracownik korzystał z ochrony stosunku pracy	Nie dotyczy
Okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia	Nie korzystał
Okres wykorzystanego urlopu wychowawczego	92 dni, 01.07–30.09.2023 r. – na dziecko Izabela Nowak, (1 część) art. 186 k.p.
Okres wykonywanej pracy zdalnej	Nie wykonywał
Liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy	4 dni
Okresy nieskładkowe przypadające w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadctwo pracy, uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty	Wynagrodzenie chorobowe: od 15.05.2023 r. do 18.05.2023 r.
Informacja o zajęciu wynagrodzenia za pracę (np. przez komornika)	Oznaczenie komornika oraz wysokość potrąconych kwot (tylko w przypadku niespłaconego zającia)

Źródło: Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadctwa pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1862, z późn. zm.)

Pracodawca na żądanie pracownika może zamieścić w świadectwie pracy informacje o:

- wysokości i składnikach wynagrodzenia;
- uzyskanych kwalifikacjach.

Rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy z pracownikiem zobowiązuje pracodawcę do dołączenia do świadectwa pracy wydawanego pracownikowi informacji o:

- okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej;
- możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie wskazanego okresu jej przechowywania;
- zniszczeniu dokumentacji pracowniczej w przypadku jej nieodebrania w wyznaczonym terminie.

Obowiązek wynikający z tego przepisu ma zastosowanie wyłącznie wobec pracowników zatrudnionych począwszy od 1 stycznia 2019 r., tj. tych, których okres przechowywania dokumentacji pracowniczej wynosi 10 lat liczonych od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy wygasł lub uległ rozwiązaniu.

W przypadku gdy świadectwo pracy nie zawiera wszystkich informacji, które powinny być w nim zamieszczone albo zawiera informacje błędne lub niekompletne, pracownik może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie. Termin na wniesienie tego wniosku wynosi **14 dni** od otrzymania świadectwa pracy. Pracodawca ma również **14 dni** na to, żeby się odnieść do wniosku pracownika. Odpowiadając na wniosek, powinien:

- ◆ wydać pracownikowi nowe świadectwo pracy – jeżeli uzna jego wniosek za uzasadniony;
- ◆ zawiadomić pracownika, iż nie znajduje podstaw do uwzględnienia jego wniosku – jeżeli uzna wniosek za nieuzasadniony.

W przypadku wydania nowego świadectwa pracy, pracodawca jest obowiązany najpóźniej w dniu jego wydania usunąć z akt osobowych pracownika i zniszczyć poprzednio wydane świadectwo pracy.

13.4 Zakorzenie umów cywilnoprawnych

Umowa-zlecenie i umowa o dzieło **nie są umowami o pracę, ale umowami cywilnoprawnymi podlegającymi regulacjom Kodeksu cywilnego**. Dlatego przy ich zakończeniu nie występują wszystkie z obowiązków określonych dla umów o pracę (np. po zakończeniu umowy cywilnoprawnej nie wystawia się świadectwa pracy). Przepisy prawne dotyczące zakończenia umów o pracę zawarte są w Kodeksie pracy, a przepisy prawne dotyczące zakończenia umów cywilnoprawnych w Kodeksie cywilnym.

Umowę-zlecenie może wypowiedzieć zarówno zleceniodawca, jak i zleceniobiorca. Mają taką możliwość w każdym czasie. Jeżeli umowa-zlecenie zostanie wypowiedziana, to zleceniodawca powinien zwrócić zleceniobiorcy wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia. Ponadto w sytuacji, gdy umowa-zlecenie jest umową odpłatną, to w związku z jej wypowiedzeniem zleceniodawca ma obowiązek wypłacenia zleceniobiorcy części wynagrodzenia odpowiadającej wykonanym przez zleceniobiorcę czynnościom.

Kodeks cywilny nie określa terminów wypowiedzenia umowy-zlecenia – może być on dowolnie ustalony przez strony i zapisany w umowie. Od ustaleń stron zależy również, czy prawo wypowiedzenia umowy zostanie przyznane obu stronom umowy, czy tylko jednej z nich. Upływ terminu wypowiedzenia w przypadku umów cywilnoprawnych jest liczony inaczej niż przy umowie o pracę, bo zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego. Termin oznaczony w ty-

godniach, miesiącach lub latach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada jego początkowemu dniowi.

Przykład

1. W umowie-zleceniu zawarto klauzulę o dwutygodniowym okresie wypowiedzenia. Zleceniobiorca wypowiedział tę umowę 7 czerwca 2023 r. (środa). W przypadku umów cywilnoprawnych okres wypowiedzenia może skończyć się w dowolnym dniu tygodnia. Tak więc w tym przypadku upłyne on w środę 21 czerwca 2023 r.
2. Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę o pracę od 6 marca 2023 r. na czas nieokreślony, a ten wypowiedział umowę 7 czerwca 2023 r. Ponieważ był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, obowiązuje go dwutygodniowy okres wypowiedzenia umowy o pracę. W przypadku umowy o pracę okres wypowiedzenia kończy się zawsze w sobotę – dlatego upłyne on w sobotę 24 czerwca.

Jak widać w powyższych przykładach, upływ dwutygodniowego okresu wypowiedzenia liczy się inaczej w przypadku pracownika (zgodnie z Kodeksem pracy, według zasad omówionych w podrozdziale 13.1) i inaczej w przypadku zleceniodawcy (zgodnie z Kodeksem cywilnym).

W przypadku umowy o dzieło **możliwe jest odstąpienie od niej**. Jeżeli przyjmujący za mówienie wykonuje dzieło w sposób wadliwy albo sprzeczny z umową, zamawiający może wezwać go do zmiany sposobu wykonania i wyznaczyć mu w tym celu odpowiedni termin. Jeżeli nie przyniesie to skutku, to po upływie wyznaczonego terminu zamawiający może odstąpić od umowy albo powierzyć poprawienie lub dalsze wykonanie dzieła innej osobie na koszt przyjmującego zamówienie.

13.5 Wyrejestrowanie pracownika lub zleceniobiorcy z ZUS

Po zakończeniu wykonywania pracy w ramach umowy o pracę lub umowy-zlecenia obowiązkiem pracodawcy lub zleceniodawcy jest wyrejestrowanie osób z ubezpieczeń w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Dokonuje się tego na formularzu ZUS ZWUA – wyrejestrowanie z ubezpieczeń. Formularz służy do wyrejestrowania zarówno z ubezpieczeń społecznych, jak i z ubezpieczenia zdrowotnego. Nie jest zatem ważne, do których ubezpieczeń zgłoszona była dana osoba, bowiem ZUS ZWUA służy do wyrejestrowania zarówno pracownika, jak i zleceniobiorcy.

Pracodawca ma 7 dni kalendarzowych na wysłanie wyrejestrowania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Datą wyrejestrowania z ubezpieczeń jest zawsze dzień następujący po zakończeniu wykonywania umowy o pracę lub umowy-zlecenia.

Przykład

Umowę o pracę z pracownikiem rozwiązano 31 lipca 2023 r. Pracodawca ma 7 dni na wyrejestrowanie go z ubezpieczeń i wysłanie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wypełnionego formularza ZUS ZWUA. Jednak bez względu na datę wysłania tego formularza przez pracodawcę pracownik będzie wyrejestrowany z ubezpieczeń z dniem 1 sierpnia 2023 r. (od 1 sierpnia pracownik nie będzie podlegał ubezpieczeniom).

W formularzu ZUS ZWUA pracodawca wykazuje:

1. datę rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy;
2. kod tytułu ubezpieczeń, z jakim pracownik został zarejestrowany w ZUS;
3. kod przyczyny wyrejestrowania:
 - 100 – w przypadku ustania tytułu;
 - 500 – w razie zgonu;
 - 600 – dla innych przyczyn;
4. kod wygaśnięcia lub kod trybu rozwiązania stosunku pracy – składa się on z 3 znaków, z których wpisana litera:
 - **R** – oznacza ustanie stosunku pracy w wyniku jego rozwiązania;
 - **W** – oznacza ustanie stosunku pracy w wyniku jego wygaśnięcia;

Przykład

- **22R** – na mocy porozumienia stron;
- **23R** – wypowiedzenie przez pracodawcę;
- **24R** – wypowiedzenie przez pracownika;
- **28R** – z upływem czasu, na który była zawarta umowa.

5. kod podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy – składa się on z 3 znaków:

Przykład

Kod podstawy prawnej	Wyjaśnienie
402 – art. 30 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy	rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron
403 – art. 30 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy	rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez oświadczenie jednej ze stron
407 – art. 30 § 1 pkt 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy	rozwiązanie umowy o pracę po upływie okresu, na jaki została zawarta
424 – art. 63 ¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy	wygaśnięcie umowy o pracę z dniem śmierci pracownika

6. stronę stosunku pracy (pracodawcę lub pracownika), która wystąpiła z inicjatywą zakończenia stosunku pracy;
7. datę sporządzenia.

Na pracodawcy ciąży również obowiązek wyrejestrowania z ubezpieczenia zdrowotnego członków rodziny pracownika (jeżeli podczas zatrudnienia złożył on wniosek o zgłoszenie do ubezpieczenia zdrowotnego członków swojej rodziny). Zarówno zgłoszenia, jak i wyrejestrowania członków rodziny pracownika z ubezpieczenia zdrowotnego dokonuje się na formularzu ZUS ZCNA – zgłoszenie danych o członkach rodziny dla celów ubezpieczenia zdrowotnego.

SPRAWDŹ SWOJĄ WIEDZĘ

1. W czwartek 15 czerwca 2023 r. pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę – była to umowa na okres próbny obejmujący 1 miesiąc. Kiedy ta umowa ulegnie rozwiązaniu?
2. W poniedziałek 12 czerwca 2023 r. pracownik złożył pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę – była to umowa na czas nieokreślony, a pracownik był zatrudniony u tego pracodawcy od 4 lat. Kiedy ta umowa ulegnie rozwiązaniu?
3. Jaki okres wypowiedzenia umowy o pracę będzie obowiązywał pracownika, który jest zatrudniony u pracodawcy od 9 miesięcy, a umowa o pracę jest zawarta na czas nieokreślony?
4. Jaki okres wypowiedzenia umowy o pracę będzie obowiązywał pracownika, który zawarł z pracodawcą umowę o pracę na okres próbny wynoszący 2 miesiące?
5. Która ze stron stosunku pracy może złożyć propozycję rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron?
6. Które z umów o pracę mogą być rozwiązane w trybie porozumienia stron?
7. Które z umów o pracę można rozwiązać przez oświadczenie złożone przez jedną ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia?
8. Kiedy wypowiedzenie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia przez jedną ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest skuteczne?
9. Jakim grupom pracowników pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia?
10. Czy z pracownikami podlegającymi ochronie przed zwolnieniem można rozwiązać stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia?
11. Według jakich zasad oblicza się ekwiwalent za urlop?
12. W jaki sposób oblicza się wysokość współczynnika urlopowego?
13. Ile wyniesie wypłacona w 2023 r. kwota brutto ekwiwalentu za urlop pracownika, którego wynagrodzenie składa się tylko z pensji zasadniczej w wysokości 5900,00 zł i który ma 40 godzin niewykorzystanego urlopu?
14. W jakim terminie pracodawca ma obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy?
15. Jakie informacje powinno zawierać świadectwo pracy?

STUDIUM PRZYPADKU

W tej części rozdziału prześledzimy procesy związane z zakończeniem stosunku pracy z pracownikami oraz z realizacją związanych z tym obowiązków pracodawcy.

W ZCA Consulting Sp. z o.o. zakończono stosunek pracy z Romanem Kołodziejczykiem.

1. Umowa o pracę z Romanem Kołodziejczykiem została rozwiązana z upływem czasu, na który była zawarta (do 31 lipca 2023 r.).

1.1. Pracodawca dokonał rozliczenia urlopu wypoczynkowego pracownika. Pozostało mu 24 dni urlopu, tj. **192 godziny**:

- 11 dni urlopu zaległego z 2022 r.:
 - wykorzystał 3 dni (13–15 marca 2023 r.);
 - $11 - 3 = 8 \text{ dni} \times 8 \text{ godzin} = \mathbf{64 \text{ godziny}}$;
- 16 dni urlopu bieżącego z 2023 r. – pracownik ma prawo do 26 dni urlopu w roku kalendarzowym, a w 2023 r. był zatrudniony przez 7 miesięcy do 31 lipca:

$$26 \text{ dni} \times 7/12 \text{ roku} \approx 15,166, \text{ po zaokrągleniu } 16 \text{ dni, tj. } \mathbf{128 \text{ godziny}}.$$

1.2. Pracodawca wyliczył przysługujący Romanowi Kołodziejczykowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy:

- należy go wypłacić za 192 godziny urlopu wypoczynkowego:

$$24 \text{ dni} \times 8 \text{ godzin} = \mathbf{192 \text{ godziny}}, \text{ z czego za 2022 r. } \mathbf{64 \text{ godziny}};$$
- zakończenie stosunku pracy nastąpiło 31 lipca 2023 r., dlatego do wyliczenia podstawy ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy należy przyjąć stałe składniki wynagrodzenia w dniu zakończenia stosunku pracy:
 - wynagrodzenie zasadnicze – 6500,00 zł;
 - premię w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego – 1950,00 zł;
- podstawa wymiaru ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosi 8450,00 zł:

$$6500,00 + 1950,00 = \mathbf{8450,00 \text{ zł}};$$
- ekwiwalent za 1 dzień urlopu ($20,83 - \text{współczynnik urlopowy}$) wynosi 405,66 zł:

$$8450,00 \text{ zł} / 20,83 \approx \mathbf{405,66 \text{ zł}};$$
- ekwiwalent za 1 godzinę urlopu wynosi 50,71 zł:

$$405,66 \text{ zł} / 8 \text{ godzin} \approx \mathbf{50,71 \text{ zł}};$$
- ekwiwalent brutto za pozostałe pracownikowi 192 godziny urlopu wynosi 9736,32 zł:

$$50,71 \text{ zł} \times 192 \text{ godzin} = \mathbf{9736,32 \text{ zł brutto}};$$
- pracodawca ma obowiązek wypłacenia ekwiwalentu wraz z wypłatą pracownikowi wynagrodzenia za lipiec.

- 1.3. Pracodawca przygotował i przekazał Romanowi Kołodziejczykowi świadectwo pracy (WZÓR 44, STRONY 254–255).

Świadectwo pracy zostało sporządzone w oparciu o dane wprowadzone do systemu kadrowo-płacowego w trakcie całego okresu zatrudnienia pracownika. Pracownik sporządzający świadectwo pracy dla Romana Kołodziejczyka musiał pamiętać m.in. o tym, że:

- informacje dotyczące wykorzystania urlopu wypoczynkowego należy podać tylko dla urlopu z roku bieżącego (w którym nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę), bowiem w świadectwie pracy nie podaje się informacji o zaległym urlopie wypoczynkowym;
- do świadectwa pracy należy dołączyć informację o okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej (WZÓR 45, STRONA 256), ponieważ pracownik został zatrudniony po 2019 r.

- 1.4. Pracodawca przygotował i przesłał do ZUS 2 sierpnia 2023 r. formularz ZUS ZWUA (WZÓR 46, STRONA 257), na podstawie którego nastąpiło wyrejestrowanie Romana Kołodziejczyka z ubezpieczeń z dniem 1 sierpnia 2023 r.

- 1.5. Roman Kołodziejczyk złożył pracodawcy w dniu 9 sierpnia 2023 wniosek o wystawienie i przesłanie na jego adres zamieszkania deklaracji PIT-11 za 2023 r. Pracodawca musiał uwzględnić jego wniosek i w związku z tym sporządził i przesłał na adres zamieszkania Romana Kołodziejczyka PIT-11 – informację o dochodach oraz pobranych zaliczkach na podatek dochodowy za 2023 r. (WZÓR 47, STRONY 258–261).

Drugi egzemplarz PIT-11 został wysłany do urzędu skarbowego drogą elektroniczną.

Deklaracja PIT-11 została sporządzona w oparciu o dane z list płac w systemie kadrowo-płacowym. Żeby sprawdzić poprawność danych w niej zawartych, można skorzystać z wydruku kartoteki dochodowej pracownika (WZÓR 48, STRONA 262).



Kartoteka dochodowa – zestawienie sumaryczne wypłaconych pracownikowi składników wynagrodzeń brutto w podziale na miesiące danego roku podatkowego. Kartoteka dochodowa dotyczy wynagrodzeń wypłaconych w konkretnym miesiącu (np. wynagrodzenia wypłacone w styczniu za grudzień są ujęte w styczniu).

Pracownik sporządzający PIT-11 dla Romana Kołodziejczyka musiał pamiętać m.in. o tym, że w części E:

- w poz. 29 należy wpisać przychód uzyskany w okresie 1 stycznia–31 lipca 2023 r.;
- w poz. 30 należy wpisać koszty uzyskania przychodu za 7 miesięcy:
 $250,00 \text{ zł} \times 7 \text{ miesięcy} = 1750,00 \text{ zł};$
- w poz. 31 należy wpisać dochód;
- w poz. 32 należy wpisać sumę zaliczek na podatek w okresie 1 stycznia–31 lipca 2023 r.;
- w poz. 95 należy wpisać sumę składek na ubezpieczenia społeczne w okresie 1 stycznia–31 lipca 2023 r.;
- w części G w poz. 122 należy wpisać sumę składek na ubezpieczenie zdrowotne podlegających odliczeniu od podatku w okresie 1 stycznia–31 lipca 2023 r.

Wzór 44. Świadcstwo pracy

Strona 1/2

ZCA Consulting Sp. z o.o.
ul. Strzegomska 280
54- 432 Wrocław
NIP 894-149-10-23

Wrocław, 31-07-2023

pieczęć nagłwkowa pracodawcy
REGON: 021266552, PKD:
NIP: 8941491023

ŚWIADECTWO PRACY

1. STWIERDZA SIĘ, ŻE:

imię (imiona) i nazwisko pracownika

Roman Kołodziejczyk

data urodzenia

18-05-1965

był zatrudniony w

pracodawca

ZCA Consulting Sp.z o.o

Ul. Strzegomska 280

54-432 Wrocław

w okresie

od

01-08-2022

do

31-07-2023

w wymiarze

wymiar czasu pracy

8/8 (pełny wymiar)

2. W OKRESIE ZATRUDNIENIA PRACOWNIK WYKONYWAŁ PRACĘ TYMCZASOWĄ NA RZECZ:

nie wykonywał

3. W OKRESIE ZATRUDNIENIA PRACOWNIK WYKONYWAŁ PRACĘ:

zajmowane stanowisko lub pełnione funkcje

Spec.ds.kadr i płac

4. STOSUNEK PRACY USTAŁ W WYNIKU:

a) rozwiązanie

tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy

z upływem czasu, na który była zawarta (art.30 §1 pkt.4 KP)

b) wygaśnięcia

podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy

5. ZOSTAŁ ZASTOSOWANY SKRÓCONY OKRES WYPowiedzenia UMOWY O PRACĘ NA PODSTAWIE ART.36¹ §1 KODEKSU PRACY

okres, o który został skrócony okres wypowiedzenia, uprawniający do odszkodowania

nie został zastosowany

6. W OKRESIE ZATRUDNIENIA PRACOWNIK:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art.148¹ § 1 Kodeksu pracy

liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy

nie wykorzystał

2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy

16 dni (128 godz.)

w tym

urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art.167² Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy

nie wykorzystał

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze

liczba dni urlopu opiekuńczego wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy

nie wykorzystał

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia

nie korzystał

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze

urlop ojcowski

nie wykorzystał

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze

urlop rodzicielski

nie wykorzystał

7) wykorzystał urlop wychowawczy

okres wykorzystanego urlopu wychowawczego

nie wykorzystał

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art.186⁸ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy

okres ochrony stosunku pracy

nie korzystał

9) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art.188 Kodeksu pracy

liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy

nie wykorzystał

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy

liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy

nie wykonywał

11) był niezdolny do pracy przez okres

liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie - zgodnie z art.92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy

8 dni

12)	dni, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia, zgodnie z art.92 §11 Kodeksu pracy, przypadające w okresie od dnia 1 stycznia 2003 r. do dnia 31 grudnia 2003 r. brak
13) odbył służbę wojskową w okresie	okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych nie odbył
14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze	okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska nie wykonywał
15) wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy	nie wykorzystał
16)	okresy nieskładkowe, przypadające w okresie zatrudnienia wskazanym w ust.1, uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty od 17-01-2023 do 20-01-2023 , od 11-04-2023 do 14-04-2023
7. INFORMACJA O ZAJĘCIU WYNAGRODZENIA	
oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej	wysokość potrąconych kwot
8. INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE	

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.

W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.
(podstawa prawna art.97 §2¹ Kodeksu pracy)

Antoni Kowalczyk
.....
podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę
albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy

Wzór 45. Informacja do świadectwa pracy

ZCA Consulting Sp. z o.o.
ul. Strzegomska 280
54-432 Wrocław
NIP 894-149-10-23

Wrocław, 31.07.2023

.....
pieczęć nagłówkowa pracodawcy

INFORMACJA DO ŚWIADECTWA PRACY

W związku z rozwiązaniem z dniem **31.07.2023** stosunku pracy pomiędzy:

Panem **Kołodziejczyk Roman**

a

ZCA Consulting Sp. z o.o.

ul. Strzegomska 280

54-432 Wrocław

informuję na mocy art. 94⁶ Kodeksu pracy, że dokumentacja pracownicza przechowywana będzie nadal przez okres od **01.01.2024** do **31.12.2033 r.**

Powyższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej wynosi 10 lat, licząc:

* od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaś (w myśl art. 94 pkt 9b Kodeksu pracy),

* od końca roku kalendarzowego, w którym kończący się najpóźniej stosunek pracy rozwiązał się lub wygaś (w myśl art. 94⁵ § 2 Kodeksu pracy) w sytuacji, gdy doszło do ponownego nawiązania stosunku pracy z tym samym pracownikiem w okresie 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym poprzedni stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaś.

Dokumentację będzie można odebrać w okresie jej przechowywania nie później niż do dnia **31.01.2034**, tj. do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej.

Jednocześnie informuję, że dokumentacja nieodebrana w powyższym okresie, zostanie zniszczona przez pracodawcę i nie będzie dłużej przechowywana.

Antoni Kowalczyk

[illegible]

Wzór 47. PIT-11 – informacja o przychodach z innych źródeł oraz o dochodach i pobranych zaliczkach na podatek dochodowy za 2023 r.

1. Identyfikator podatkowy NIP ¹⁾ / numer PESEL: (niepotrzebne skreślić) składającego 8941491023	2. Nr dokumentu	3. Status
--	-----------------	-----------

PIT-11

INFORMACJA O PRZYCHODACH Z INNYCH ŹRÓDEŁ ORAZ O DOCHODACH I POBRANYCH ZALICZKACH NA PODATEK DOCHODOWY

w roku ²⁾ **2023**

5. Nr informacji ³⁾
1

Podstawa prawna:	Art. 35 ust. 6 ⁴⁾ , art. 39 ust. 1, art. 42 ust. 2 pkt 1, art. 42a ust. 1, art. 42e ust. 6 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1128, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”; art. 35a ust. 5 ustawy, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 26 października 2007 r. ⁵⁾ .
Składający:	Platnicy podatku dochodowego od osób fizycznych, a także niebędący płatnikami: rolnicy, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, osoby prawne i ich jednostki organizacyjne oraz jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej.
Terminy składania:	Do końca stycznia roku następującego po roku podatkowym ⁵⁾ – dla informacji składanych urzędowi skarbowemu; do końca lutego roku następującego po roku podatkowym – dla informacji przesyłanych podatnikowi; w terminie 14 dni od złożenia pisemnego wniosku przez podatnika – w przypadku gdy w trakcie roku podatkowego ustalił obowiązek poboru zaliczki przez płatników, o których mowa w art. 39 ust. 1 ustawy; do dnia zaprzestania działalności ⁶⁾ – w przypadku gdy składający zaprzestali działalności przed końcem stycznia lub odpowiednio przed końcem lutego roku następującego po roku podatkowym.
Otrzymuje:	Podatnik oraz urząd skarbowy według miejsca zamieszkania podatnika, a w przypadku podatników, o których mowa w art. 3 ust. 2a ustawy, urząd skarbowy w sprawach opodatkowania osób zagranicznych.

A. MIEJSCE I CEL SKŁADANIA INFORMACJI

6. Urząd skarbowy, do którego adresowana jest informacja ⁷⁾ Wrocław-Fabryczna
7. Cel złożenia formularza (zaznaczyć właściwy kwadrat): ☒ 1. złożenie informacji ☐ 2. korekta informacji ⁸⁾

B. DANE IDENTYFIKACYJNE SKŁADAJĄCEGO

* - dotyczy składającego niebędącego osobą fizyczną ** - dotyczy składającego będącego osobą fizyczną

8. Rodzaj składającego (zaznaczyć właściwy kwadrat): ☒ 1. składający niebędący osobą fizyczną ☐ 2. osoba fizyczna
9. Nazwa pełna * ZCA Consulting Sp z o.o Ul. Strzegomska 280 54-432 Wrocław
10. Nazwisko, pierwsze imię, data urodzenia ⁹⁾ **

C. DANE IDENTYFIKACYJNE I ADRES ZAMIESZKANIA PODATNIKA

11. Rodzaj obowiązku podatkowego podatnika (zaznaczyć właściwy kwadrat): ☒ 1. nieograniczony obowiązek podatkowy (rezydent) ☐ 2. ograniczony obowiązek podatkowy (nierzydent) ¹⁰⁾		
12. Identyfikator podatkowy NIP / numer PESEL (niepotrzebne skreślić) 65051813418	13. Zagraniczny numer identyfikacyjny podatnika (numer dokumentu stwierdzającego tożsamość) ¹¹⁾	
14. Rodzaj numeru identyfikacyjnego (dokumentu stwierdzającego tożsamość) ¹²⁾	15. Kraj wydania numeru identyfikacyjnego (dokumentu stwierdzającego tożsamość) ¹²⁾	
16. Nazwisko Kołodziejczyk	17. Pierwsze imię Roman	
18. Data urodzenia (dzień - miesiąc - rok) 18-05-1965	19. Kraj Polska	20. Województwo dolnośląskie
21. Powiat Wrocław	22. Gmina Wrocław	
23. Ulica Rybacka	24. Nr domu 7	25. Nr lokalu 15
26. Miejscowość Wrocław	27. Kod pocztowy 53-656	

D. INFORMACJA O KOSZTACH UZYSKANIA PRZYCHODU Z TYTUŁU STOSUNKU SŁUŻBOWEGO, STOSUNKU PRACY, SPÓŁDZIELCZEGO STOSUNKU PRACY ORAZ PRACY NAKŁADCZEJ

28. Koszty uzyskania przychodów, wykazane w poz. 30, zostały uwzględnione do wysokości przysługującej podatnikowi (zaznaczyć właściwy kwadrat): ☒ 1. z jednego stosunku pracy (stosunków pokrewnych) ☐ 2. z więcej niż jednego stosunku pracy (stosunków pokrewnych) ☐ 3. z jednego stosunku pracy (stosunków pokrewnych), podwyższone w związku z zamieszkiwaniem podatnika poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy ☐ 4. z więcej niż jednego stosunku pracy (stosunków pokrewnych), podwyższone w związku z zamieszkiwaniem podatnika poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy	
--	--

E. DOCHODY PODATNIKA, POBRANE ZALICZKI ORAZ POBRANE SKŁADKI NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE (część tę wypełniają składający będący płatnikami)

Źródła przychodów	Przychód ¹³⁾ zł, gr	Koszty uzyskania przychodów ¹⁴⁾ zł, gr	Dochód (b-c) zł, gr	Dochód zwolniony od podatku ¹³⁾ zł, gr	Zaliczka pobrana przez płatnika ¹⁵⁾ zł
a	b	c	d	e	f
1. Należności ze stosunku: pracy, służbowego, spółdzielczego i z pracy nakładowej, wypłacone przez zakład pracy, oraz płatników, o których mowa w art. 42e ust. 1 ustawy, z wyjątkiem należności wykazanych w wierszu 2 albo 3 ¹⁶⁾ . W poz. 34 należy wykazać przychody, do których zastosowano odliczenie kosztów uzyskania przychodów na podstawie art. 22 ust. 9 pkt 3 ustawy.	29. 78 624,51	30. 1 750,00	31. 76 874,51	32. 0,00	33. 5 862
	34. 0,00	35. 0,00			
2. Należności z tytułów wymienionych w wierszu 1, otrzymane przez podatników do ukończenia 26. roku życia ¹⁷⁾ . W poz. 41 należy wykazać przychody, do których zastosowano odliczenie kosztów uzyskania przychodów na podstawie art. 22 ust. 9 pkt 3 ustawy.	36.	37.	38.	39.	40.
	41.	42.			
3. Należności z tytułów wymienionych w wierszu 1, otrzymane przez podatników od ukończenia wieku emerytalnego ¹⁸⁾ . W poz. 48 należy wykazać przychody, do których zastosowano odliczenie kosztów uzyskania przychodów na podstawie art. 22 ust. 9 pkt 3 ustawy.	43.	44.	45.	46.	47.
	48.	49.			
4. Emerytury - renty zagraniczne	50. 0,00		51. 0,00	52. 0,00	53. 0
5. Działalność wykonywana osobiście, o której mowa w art. 13 pkt 2, 4-9 ustawy, w tym umowy o dzieło oraz czynności związane z pełnieniem obowiązków społecznych lub obywatelskich, z wyjątkiem należności wykazanych w wierszach 6 i 7 albo 8	54. 0,00	55. 0,00	56. 0,00		57. 0
6. Należności z tytułu umowy zlecenia, o której mowa w art. 13 pkt 8 ustawy, z wyjątkiem należności wykazanych w wierszu 7 albo 8 ¹⁸⁾	58. 0,00	59. 0,00	60. 0,00		61. 0
7. Należności z tytułu wymienionego w wierszu 6, otrzymane przez podatników do ukończenia 26. roku życia ¹⁷⁾	62.	63.	64.		65.
8. Należności z tytułu wymienionego w wierszu 6, otrzymane przez podatników od ukończenia wieku emerytalnego ¹⁸⁾	66.	67.	68.		69.
9. Prawa autorskie i inne prawa, o których mowa w art. 18 ustawy. W poz. 73 należy wykazać przychody, do których zastosowano koszty uzyskania przychodów na podstawie art. 22 ust. 9 pkt 1-3 ustawy.	70. 0,00		71. 0,00		72. 0
	73. 0,00	74. 0,00			
10. Należności z tytułu praktyk absolwentkich lub staży uczniowskich, z wyjątkiem należności wykazanych w wierszu 11	75. 0,00		76. 0,00		77. 0
11. Należności z tytułu wymienionego w wierszu 10, otrzymane przez podatników do ukończenia 26 roku życia ¹⁷⁾	78. 0,00		79. 0,00		80. 0
12. Zasiłki macierzyńskie, z wyjątkiem zasiłków wykazanych w wierszu 13 albo 14	81. 0,00		82. 0,00		83. 0
13. Zasiłki macierzyńskie otrzymane przez podatników do ukończenia 26. roku życia ¹⁷⁾	84. 0,00		85. 0,00		86. 0
14. Zasiłki macierzyńskie otrzymane przez podatników od ukończenia wieku emerytalnego ¹⁸⁾	87. 0,00		88. 0,00		89. 0
15. Inne źródła ¹⁹⁾	90. 0,00	91. 0,00	92. 0,00	93. 0,00	94. 0
Składki na ubezpieczenia społeczne, o których mowa w przepisach ustawy, podlegające odliczeniu od dochodu, ²⁰⁾ w tym zagraniczne, o których mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2a ustawy, z wyjątkiem wykazanych w poz. 96	95. 10 514,51				
Składki na ubezpieczenia społeczne, o których mowa w przepisach ustawy ²⁰⁾ , w tym zagraniczne, o których mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2a ustawy, których podstawę wymiaru stanowi przychód wymieniony w wierszach 2, 3, 7, 8 i 11 części E	96. 0,00				
Składki na ubezpieczenia społeczne, o których mowa w przepisach ustawy, których podstawę wymiaru stanowi przychód zwolniony na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy oraz 152-154 ustawy, wykazane odpowiednio w poz. 110,111,112,115 i 116	97. 0,00				

F. INFORMACJA O WYSOKOŚCI PRZYCHODÓW, O KTÓRYCH MOWA W ART.20 UST.1 USTAWY (część te wypełniają składający niebędący płatnikami, o których mowa w art. 42a ustawy, w tym rolnicy)

Rodzaj przychodu (wymienić):		Przychód
Wynagrodzenie z tytułu umowy o pomocy przy zbiorach	98.	0,00
99.	100.	
101.	102.	
103.	104.	
Razem Suma kwot z poz. 98, 100, 102 i 104.	105.	0,00

G. INFORMACJA O PRZYCHODACH ZWOLNIONYCH OD PODATKU, ZAŁĄCZNIKU ORAZ O POBRANYCH PRZEZ PŁATNIKA SKŁADKACH: NA UBEZPIECZENIE ZDROWOTNE ORAZ CZŁONKOWSKICH NA RZECZ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

(część tę wypełniają składający będący płatnikami)		
Przychody z tytułu stypendium, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 40b ustawy	106.	0,00
Należy wykazać kwotę stypendium, do wysokości limitu zwolnienia ²¹⁾ .		
Przychody otrzymywane z zagranicy, o których mowa w art. 21 ust. 1 pkt 74 ustawy, między innymi renty inwalidzkie z tytułu inwalidztwa wojennego	107.	0,00
Przychody pochodzące ze środków bezzwrotnej pomocy zagranicznej, o których mowa w art. 21 ust. 1 pkt 46 ustawy	108.	0,00
Przychody ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych, z umów zlecenia, praktyk absolwentskich lub staży uczniowskich oraz z zasiłków macierzyńskich, o których mowa w art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy. Należy wykazać kwotę przychodu, do wysokości limitu zwolnienia ²²⁾	109.	0,00
w tym: przychody ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych	110.	0,00
przychody z umów zlecenia	111.	0,00
przychody z tytułu praktyk absolwentskich lub staży uczniowskich	112.	0,00
przychody z zasiłków macierzyńskich	113.	0,00
Przychody ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych, z umów zlecenia oraz z zasiłków macierzyńskich, o których mowa w art. 21 ust. 1 pkt 152-154 ustawy. Należy wykazać kwotę przychodu, do wysokości limitu zwolnienia ²²⁾	114.	0,00
w tym: przychody ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych	115.	0,00
przychody z umów zlecenia	116.	0,00
przychody z zasiłków macierzyńskich	117.	0,00
Rodzaj (podstawa prawna) przychodu zwolnionego od podatku, wykazanego w poz. 114 (należy zaznaczyć właściwy(-we) kwadrat(-ty)): 118. ☐ 1. art. 21 ust. 1 pkt 152 ustawy 119. ☐ 2. art. 21 ust. 1 pkt 153 ustawy 120. ☐ 3. art. 21 ust. 1 pkt 154 ustawy 121. Do niniejszej informacji dołączono informację PIT-R (należy zaznaczyć właściwy kwadrat): ☐ 1. tak ☒ 2. nie		
Składki na ubezpieczenie zdrowotne pobrane przez płatnika do wysokości 9% podstawy jej wymiaru ²³⁾	122.	6 044,18
Składki członkowskie na rzecz związków zawodowych pobrane przez płatnika, podlegające odliczeniu od dochodu, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2c ustawy	123.	0,00

H. PODPIS PŁATNIKA LUB OSOBY WYZNACZONEJ DO OBLICZENIA I POBRANIA PODATKU / PEŁNOMOCNIKA PŁATNIKA (część te wypełniają składający badacy płatnikami)

124.	Imię, nazwisko, podpis albo nadruk z imieniem, nazwiskiem oraz stanowiskiem służbowym
------	---

I. PODPIS OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO SPORZĄDZENIA INFORMACJI (część tę wypełniają składający niebędący płatnikami, którzy wypełnili część F)

125. Imię, nazwisko, podpis albo nadruk z imieniem, nazwiskiem oraz stanowiskiem służbowym

Objaśnienia

- 1) W przypadku przedsiębiorstwa w spadku należy podać identyfikator podatkowy NIP zmarłego przedsiębiorcy.
- 2) Jeżeli w odniesieniu do dochodów (przychodów) osoby fizycznej uzyskanych w roku, o którym mowa w poz. 4, składający sporządza i przesyła więcej niż jedną informację PIT-11 (niebędącą korektą poprzedniej), w informacji tej nie uwzględnia się kwot wykazanych w uprzednio przesłanych informacjach (nie sumuje się ich). W przypadku gdy sporządzone i przesłane w trakcie roku podatkowego informacje PIT-11 zawierają kompletne dane niezbędne do sporządzenia zeznania podatkowego, płatnik nie przesyła informacji PIT-11 po zakończeniu roku.
- 3) Jeżeli w odniesieniu do dochodów (przychodów) osoby fizycznej uzyskanych w roku, o którym mowa w poz. 4, składający sporządza i przesyła więcej niż jedną informację PIT-11 (niebędącą korektą poprzedniej), należy podać kolejny numer składanej informacji dotyczącej tego roku podatkowego.
- 4) Od 1 stycznia 2023 r. art. 35 ust. 6 ustawy zastępuje dotychczasowy art. 35 ust. 10 ustawy. Przepis art. 35 ust. 6 ustawy ma zastosowanie do dochodów (przychodów) uzyskanych od 1 stycznia 2023 r.
- 5) Art. 35a ustawy został uchylony z dniem 26 października 2007 r. ustawą z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1243). Uchylony przepis na mocy art. 7 ust. 7 powołanej ustawy ma zastosowanie do płatników do czasu obowiązywania umowy aktywizacyjnej zawartej przed dniem 26 października 2007 r. W tym przypadku płatnik przekazuje informację podatnikowi i urzędowi skarbowemu w terminie do końca lutego roku następującego po roku podatkowym.
- 6) W przypadku przedsiębiorstwa w spadku za dzień zaprzestania działalności uważa się dzień wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego albo wygaśnięcia uprawnienia do powołania zarządu sukcesyjnego, jeżeli zarząd sukcesyjny nie został ustanowiony i dokonano zgłoszenia, o którym mowa w art. 12 ust. 1c ustawy z dnia 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników (Dz. U. z 2022 r. poz. 166).
- 7) Ilekroć w informacji jest mowa o urzędzie skarbowym, w tym o urzędzie skarbowym, do którego adresowana jest informacja – oznacza to urząd skarbowy, przy pomocy którego właściwy dla podatnika naczelnik urzędu skarbowego wykonuje swoje zadania.
- 8) Zgodnie z art. 81 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2021 r. poz. 1540, z późn. zm.), zwanej dalej „Ordynacją podatkową”.
- 9) W przypadku przedsiębiorstwa w spadku należy podać dane identyfikacyjne zmarłego przedsiębiorcy.
- 10) W przypadku zaznaczenia kwadrantu nr 2 w poz. 19-27 należy podać kraj inny niż Rzeczpospolita Polska oraz adres zamieszkania za granicą; dodatkowo kod kraju wydania dokumentu powinien być zgodny z krajem adresu zamieszkania.
- 11) W poz. 13 należy podać numer służący identyfikacji do celów podatkowych lub ubezpieczeń społecznych uzyskany w państwie, w którym podatnik ma miejsce zamieszkania. W przypadku braku takiego numeru w poz. 13 należy podać numer dokumentu stwierdzającego tożsamość podatnika, uzyskanego w tym państwie.
- 12) Poz. 14 i 15 należy wypełnić, jeżeli w poz. 13 podano zagraniczny numer identyfikacyjny podatnika lub numer dokumentu stwierdzającego tożsamość podatnika.
- 13) W kwocie przychodów, w części E, nie uwzględnia się przychodów wolnych od podatku na podstawie przepisów ustawy oraz przychodów, od których na podstawie przepisów Ordynacji podatkowej zaniechano poboru podatku; jednakże w kolumnie e należy wykazać dochody zwolnione od podatku na podstawie umów o unikaniu podwójnego opodatkowania lub innych umów międzynarodowych.
- 14) W kwocie kosztów uzyskania przychodów wykazuje się koszty faktycznie uwzględnione przez płatnika przy poborze zaliczek na podatek.
- 15) W przypadku gdy zakład pracy pobierał zaliczki na podatek zarówno od należności ze stosunku pracy, służbowego, spółdzielczego i z pracy nakładczej, o których mowa w art. 12 ust. 1 ustawy, jak i zasilisków pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, o których mowa w art. 20 ust. 1 ustawy, łączną kwotę zaliczek pobranych z tych źródeł wykazuje tylko raz. Kwotę tę płatnik może wykazać w wierszu 1, odpowiednio w wierszach 2, 3, 12, 13, 14 albo 15 części E.
- 16) W wierszu 1 i odpowiednio wierszu 6 części E wykazuje się również przychody z wynimionych tam tytułów otrzymane przez podatników, którzy przenieśli miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (tzw. ulga na powrót) oraz otrzymane przez podatników, którzy w roku podatkowym wychowywali co najmniej czworo dzieci (tzw. ulga dla rodzin 4+), jeśli płatnik w trakcie roku pobierał od tych przychodów zaliczki na podatek w sytuacji gdy podatnik nie złożył płatnikowi oświadczenia o spełnieniu warunków do stosowania zwolnień od podatku, o których mowa w art. 21 ust. 1 pkt 152 i 153 ustawy, albo z powodu przekroczenia limitu przychodu zwolnionego od podatku (sumy kwot wykazanych w poz. 109 i 114), gdy zwolnienie było stosowane w trakcie roku. W wierszach tych należy odpowiednio wykazać przychody uzyskane przez podatników wraz z kwotą kosztów uzyskania przychodów oraz sumą zaliczek na podatek pobranych przez płatnika.
- 17) Wiersze 2, 7, 11 i 13 części E wypełnia się, jeśli płatnik w trakcie roku pobierał od tych przychodów zaliczki na podatek w związku ze złożeniem przez podatnika oświadczenia o rezygnacji ze stosowania w trakcie roku zwolnienia od podatku, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy (tzw. ulga dla młodych) albo z powodu przekroczenia limitu przychodu zwolnionego od podatku (sumy kwot wykazanych w poz. 109 i 114), gdy zwolnienie było stosowane w trakcie roku. W wierszach tych należy odpowiednio wykazać przychody uzyskane przez podatników do ukończenia 26. roku życia wraz z kwotą kosztów uzyskania przychodów oraz sumą zaliczek na podatek pobranych przez płatnika. Przychody ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych uzyskane przez podatnika po dniu ukończenia 26. roku życia płatnik wykazuje w wierszu 1, odpowiednio przychody z umów zlecenia, o których mowa w art. 13 pkt 8 ustawy, płatnik wykazuje w wierszu 6, przychody z praktyk absolwentkich lub staży uczniowskich, płatnik wykazuje w wierszu 10, a przychody z zasilisków macierzyńskich płatnik wykazuje w wierszu 12.
- 18) Wiersze 3, 8 i 14 części E wypełnia się, jeśli płatnik w trakcie roku pobierał od tych przychodów zaliczki na podatek w sytuacji gdy podatnik nie złożył płatnikowi oświadczenia o spełnieniu warunków do stosowania zwolnienia od podatku, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 154 ustawy (tzw. ulgi dla seniora) albo z powodu przekroczenia limitu przychodu zwolnionego od podatku (sumy kwot wykazanych w poz. 109 i 114), gdy zwolnienie było stosowane w trakcie roku. W wierszach tych należy odpowiednio wykazać przychody uzyskane przez podatników po ukończeniu 60. roku życia w przypadku kobiety i 65. roku życia w przypadku mężczyzny pod warunkiem, że podatnik podlega z tytułu uzyskania tych przychodów ubezpieczeniu społecznemu w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1009, z późn. zm.) W wierszach tych należy odpowiednio wykazać kwoty kosztów uzyskania przychodów oraz sumy zaliczek na podatek pobranych przez płatnika. Przychody ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych uzyskane przez podatnika przed ukończeniem ww. wieku płatnik wykazuje w wierszu 1, odpowiednio przychody z umów zlecenia, o których mowa w art. 13 pkt 8 ustawy płatnik wykazuje w wierszu 6, a z zasilisków macierzyńskich – w wierszu 12.
- 19) W wierszu 15 części E wykazuje się m.in. zasilisk pieniężne z ubezpieczenia społecznego wypłacone przez zakład pracy, z wyjątkiem zasilisków macierzyńskich wykazanych w wierszach 12, 13 i 14, należności z tytułu członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, należności za pracę przypadające tymczasowo aresztowanym lub skazanym, świadczenia wypłacone z Funduszu: Pracy i Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, należności wynikające z umowy aktywizacyjnej, a także kwotę stypendium, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 40b ustawy, w wysokości przekraczającej kwotę zwolnioną od podatku (wykazaną w poz. 106).
- 20) W poz. 95 i 96 nie wykazuje się składek, których podstawę wymiaru stanowi dochód (przychód) zwolniony od podatku na podstawie ustawy, oraz składek, których podstawę wymiaru stanowi dochód, od którego na podstawie przepisów Ordynacji podatkowej zaniechano poboru podatku, a w przypadku składek zagranicznych, których podstawę wymiaru stanowi dochód (przychód) zwolniony od podatku na podstawie umów o unikaniu podwójnego opodatkowania.
- 21) Limit zwolnienia od podatku wynosi 3 800 zł w roku podatkowym.
- 22) Limit zwolnienia od podatku przychodów wykazanych w poz. 109 i 114 wynosi łącznie 85 528 zł w roku podatkowym.
- 23) W poz. 122 wykazuje się składki na ubezpieczenie zdrowotne, o których mowa w ustawie z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1285, z późn. zm.). Składki wykazane w poz. 122 są uwzględniane w kwocie składek do obliczenia w zeznaniu podatkowym dodatkowego zwrotu z tytułu ulgi na dzieci, zgodnie z art. 27f ust. 9 ustawy

Pouczenie

Za uchybienie obowiązkom płatnika / składającego niebędącego płatnikiem, grozi odpowiedzialność przewidziana w Kodeksie karnym skarbowym.

PIT-11 (29)	4/4
----------------	-----

Wzór 48. Kartoteka dochodowa za okres styczeń–lipiec 2023 r.

Kartoteka dochodowa za okres: styczeń-lipiec 2023													
Numer Identyfikacji Podatkowej			PESEL 65051813418		Nazwisko Kołodziejczyk								
Pierwsze imię Roman			Nazwisko rodowe		Data urodzenia 18-05-1965								
Kraj Polska		Województwo dolnośląskie		Powiat Wrocław									
Gmina Wrocław		Ulica Rybacka		Nr domu 7		Nr lokalu 15							
Miejscowość Wrocław		Kod pocztowy 53-656		Pocztą Wrocław									
Zajmowane stanowisko Spec.ds.kadr i płac			Okres zajmowania stanowiska 01-08-2022 - 31-07-2023		Wymiar czasu pracy 8/8		Urząd Skarbowy Wrocław-Fabryczna						
Wynagrodzenie ze stosunku pracy													
Miesiąc	Przychód brutto	Skł.ZUS prac.	Skł.ZUS prac.odl.	Ulga podatkowa "0" PIT	Koszty uzyskania	Ulga dla kl. średniej	Podst. opodat.	Podst. opodat. narastająco	Składka zdrow.	Podatek dochod.	Podatek dochod. narastająco	Dochód netto	Data wpłaty
styczeń	21 168,53	2 828,83	2 828,83	0,00	250,00	0,00	18 090,00	18 090,00	1 643,82	1 871,00	1 871,00	14 824,88	31-01-2023
luty	7 202,60	975,89	975,89	0,00	250,00	0,00	5 977,00	24 067,00	552,80	417,00	2 288,00	5 256,91	28-02-2023
marzec	6 637,97	895,43	895,43	0,00	250,00	0,00	5 493,00	29 560,00	507,22	359,00	2 647,00	4 876,32	31-03-2023
kwiecień	7 940,74	1 004,03	1 004,03	0,00	250,00	0,00	6 687,00	36 247,00	615,49	502,00	3 149,00	5 819,22	30-04-2023
maj	8 784,85	1 158,50	1 158,50	0,00	250,00	0,00	7 376,00	43 623,00	656,24	585,00	3 734,00	6 385,11	31-05-2023
czerwiec	8 576,75	1 158,50	1 158,50	0,00	250,00	0,00	7 168,00	50 791,00	656,24	560,00	4 294,00	6 202,01	30-06-2023
lipiec	18 313,07	2 493,33	2 493,33	0,00	250,00	0,00	15 569,00	66 360,00	1 412,37	1 568,00	5 862,00	12 839,37	31-07-2023
Suma	78 624,51	10 514,51	10 514,51	0,00	1 750,00	0,00	66 360,00		6 044,18	5 862,00		56 203,82	
Podsumowanie													
	Przychód brutto	Skł.ZUS prac.	Skł.ZUS prac.odl.	Ulga podatkowa "0" PIT	Koszty uzyskania	Ulga dla kl. średniej	Podst. opodat.	Podst. opodat. narastająco	Składka zdrow.	Podatek dochod.	Podatek dochod. narastająco	Dochód netto	Data wpłaty
Suma	78 624,51	10 514,51	10 514,51	0,00	1 750,00	0,00	66 360,00		6 044,18	5 862,00		56 203,82	