

rekomenduje

 **FK** Platforma
Księgowych i Kadrowych

 **3** PLATFORMA RACHUNKOWOŚCI
BUDŻETOWEJ I PRAWA PRACY

Encyklopedia kadr i płac

- 400 pojęć
kadrowo-płacowych
- definicje z 6 dziedzin
prawa

DYREKTOR PIONU WYDAWNICZEGO

Marzena Nikiel

Z-CA DYREKTORA PIONU WYDAWNICZEGO

Agata Eichler

OPRACOWAŁ ZESPÓŁ:

Prawo pracy

Przemysław Ciszek, Danuta Kośka, Mariusz Pigulski, Marek Rotkiewicz, Marek Skalkowski

Wynagrodzenia i podatki dochodowe

Przemysław Ciszek, Bożena Goliszewska-Chojdak, Tomasz Kowalski, Mariusz Pigulski, Marek Rotkiewicz

Ubezpieczenia i zasiłki

Katarzyna Kalata, Mariusz Pigulski, Agata Pinzuł

Emerytury i renty

Katarzyna Kalata, Mariusz Pigulski

Sekretarz redakcji

Anna Seroczyńska

Korekta

Mieczysława Kulik, Barbara Redzyńska

Skład i łamanie

Agnieszka Zuchowicz

Druk: LEGRA

© Copyright by INFOR PL S.A. Warszawa 2014

INFOR PL S.A.

01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72

tel. 22 531 48 37

www.infor.pl

Biuro Obsługi Klienta

03-308 Warszawa, ul. Batalionu Platerówek 3

tel. 22 221 07 30, infolinia: 0 801 626 666

e-mail: bok@infor.pl

strona: www.sklep.infor.pl

Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii bądź powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody Wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

ISBN 978-83-7440-403-7

Indeks haseł

A

Abolicja	13
Abonament medyczny	13
Absolwent	13
Administrator danych osobowych	15
Agencja pracy tymczasowej	15
Agencyjna umowa	16
Akta osobowe	17
Aktywizacja zawodowa	18
Aplikacja administracyjna	20

B

Badania lekarskie	21
Beneficjent	22
Bezpieczeństwo i higiena pracy	23
Bezrobotny	23
Bezskuteczność egzekucji	24
Bilet	24
Bon	25
Bonus	26

C

Certyfikat kwalifikowany	27
Certyfikat rezydencji	27
Choroba pracownika	27
Choroba zawodowa	28
Cudzoziemiec	29
Czas pracy	30
Czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy	30
Czynsz	31

D

Dane osobowe	32
Decyzja	32
Deklaracja korygująca	33

Deklaracja podatkowa pracownika	33
Deklaracja rozliczeniowa	35
Delegacja służbowa	35
Deputat	35
Dieta	36
Dług	37
Dłużnik	37
Dni na poszukiwanie pracy	38
Dni wolne od pracy	38
Doba pracownicza	39
Dochód pracownika	40
Dodatki	40
Dodatek dewizowy	40
Dodatek funkcyjny	41
Dodatek walutowy	41
Dodatek wyrównawczy	41
Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych	42
Dodatek za pracę w porze nocnej	42
Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych	43
Dodatek za rozłąkę	43
Dodatek za wysługę lat (dodatek stażowy)	43
Dodatek zmianowy	44
Dodatki do emerytur i rent	44
Dodatki w podstawie wymiaru zasiłku	44
Dofinansowanie wypoczynku	45
Dokształcanie	46
Dokumentowanie	47
Dopłata	47
Duplikat	47
Dwuinstancyjność	47
Dyscyplina pracy	48
Dyskryminacja	48
Dywidenda	49
Dyżur pracowniczy	49
Działalność gospodarcza	50

Działalność konkurencyjna	50
Działalność pozarolnicza	51
Działalność wykonywana osobiście	51
Dzieło	52

E

Egzekucja	54
Ekwiwalent	55
Elastyczne formy zatrudnienia	56
Elastyczny czas pracy	56
Emerytura (emeryt)	56
Ewidencja	57
Ewidencja czasu pracy	57
Ewidencja przebiegu pojazdu	57

F

Formularze podatkowe	59
Fundusz Emerytur Pomostowych	59
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	59
Fundusz Pracy	61
Fundusz świadczeń socjalnych	62
Funkcjonariusz publiczny	62

G

Godziny nadliczbowe	63
Gotowość do pracy	64
Gratyfikacja	65
Grzywna	65

H

Harmonogram czasu pracy	66
Hipoteka (ustanowienie hipoteki)	66
Honorarium	67
Hotel pracowniczy	69

I

Identyfikacja	70
Imienny raport miesięczny	71

J

Jazdy lokalne	75
Job-sharing	76

K

Kapitał początkowy	77
Kara umowna	77
Karnet	77
Karta ewidencji czasu pracy	78
Karta pre-paid	78
Kary pracownicze	78
Kierowca	79
Kilometrowka	79
Klasyfikacja zawodów i specjalności	80
Klauzula wykonalności	81
Kody ubezpieczeniowe	81
Komandytariusz	81
Komisja do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	81
Komisja pojednawcza	82
Komplementariusz	82
Komputer	82
Konkurencja	83
Konto	83
Kontrakt menedżerski	84
Kontrola	85
Korekta	86
Korzyści	86
Koszty pracy	87
Koszty uzyskania przychodu	87
KRUS	87
Kryterium dochodowe	88
Kształcenie	88
Kwalifikacje zawodowe	88
Kwatera	88

L

Leasing pracowniczy	90
Licencja	90
Likwidacja zakładu pracy	91
Lista płac	92
Lokal	92

M

Małoletni	93
Mandat	93
Mediacja	93
Mianowanie	94
Miejsce pracy	95
Miejsce zamieszkania	96
Mienie pracodawcy	96
Minimalne wynagrodzenie	96
Młodociany	97
Mobbing	98
Molestowanie	99
Monitoring	99

N

Nadpłata	101
Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy	101
Nagana	101
Nagroda	101
Najniższe wynagrodzenie	103
Należność	103
Napiwek	103
Niedobór	104
Nielegalne zatrudnienie	104
Nieobecność w pracy	105
Nieodpłatne świadczenia	106
Niepełnosprawność (niepełnosprawny)	106
Nierezydent	107
Nieściągalność	107
Nietrzeźwość	107
Nieuczciwa konkurencja	108
Nieważność	108

Niewykorzystanie urlopu wypoczynkowego ...	109
Niewypłacalność pracodawcy	109
Niezdolność do pracy	110
NIP	111
Nocleg	112
Normy czasu pracy	112
Normy pracy	112

O

Obowiązek	113
Obowiązek podatkowy	113
Obowiązki pracodawcy	113
Obowiązki pracownika	114
Ocena pracownicza	115
Ocena ryzyka zawodowego	115
Ochrona	116
Ochrona danych osobowych	116
Ochrona pracowników	116
Ochrona pracy kobiet	117
Ochrona pracy młodocianych	118
Ochrona przeciwpożarowa	119
Ochrona przedemerytalna	119
Ochrona wynagrodzenia za pracę	119
Oddelegowanie	120
Odliczenie od podatku	121
Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych	123
Odpoczynek	123
Odpoczynek dobowy	123
Odpoczynek tygodniowy	124
Odpowiedzialność	125
Odpowiedzialność administracyjna	125
Odpowiedzialność karna	125
Odpowiedzialność karnoskarbowa	125
Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie przepisów bhp	126
Odpowiedzialność pracownicza materialna	127
Odpowiedzialność pracownicza porządkowa	127
Odpowiedzialność regresowa	128
Odprawa	128

Odprawa emerytalno-rentowa	128	Odzież i obuwie robocze	136
Odprawa pośmiertna	129	OFE	137
Odprawa z tytułu wygaśnięcia mandatu ..	130	Oferta zatrudnienia	138
Odprawa z tytułu zwolnień grupowych ...	130	Ogłędziny składników majątku	139
Odroczenie terminu płatności	131	OHP	139
Odsetki	131	Okres	140
Odstąpienie od odpowiedzialności	132	Okres nieskładkowy	140
Odszkodowanie	132	Okres pracy	140
Odszkodowanie umowne	133	Okres rozliczeniowy	141
Odszkodowanie w razie naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu	133	Okres składkowy	142
Odszkodowanie w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy przez pracodawcę	133	Okres wyczekiwania	142
Odszkodowanie w razie rozwiązania umowy o pracę na skutek mobbingu	133	Okres wypoczynku	142
Odszkodowanie za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę	134	Okres wypowiedzenia	143
Odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę	134	Okres zasiłkowy	144
Odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przy pracy przedmiotów osobistego użytku	134	Okulary	144
Odszkodowanie za wydanie niewłaściwego lub nieterminowe wydanie świadectwa pracy	135	Opieka nad dzieckiem	145
Odszkodowanie za wyrządzenie pracodawcy szkody z winy pracownika w skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych	135	Opłaty sądowe	146
Odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy	135	Opodatkowanie	146
Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji	135	Organizacja czasu pracy	146
Odwołanie	135	Organizacje pracodawców	146
Odwołanie do sądu pracy	135	Organizacje pracowników	147
Odwołanie od decyzji organu podatkowego ...	136	Orzeczenie lekarskie	147
Odwołanie od decyzji ZUS	136	Osoba	148
Odwołanie od indywidualnej interpretacji podatkowej	136	Osoba prowadząca działalność gospodarczą	148
Odwołanie z urlopu	136	Osoba prowadząca działalność pozarolniczą	148
Odwołanie z zajmowanego stanowiska ...	136	Osoba sprawująca osobistą opiekę nad dzieckiem	148
		Osoba współpracująca z osobą prowadzącą działalność gospodarczą	149
		Osoba wykonująca wolny zawód	149
		Ośrodek interesów życiowych	150
		Oświadczenia	150
		Outplacement	152
		Outsourcing	152
		P	
		Pakt socjalny	153
		Palarnia	153
		Państwowa Inspekcja Pracy	153
		Państwowa Inspekcja Sanitarna	154

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)	154	Prezent	173
Pełnomocnictwo	156	Prokura	173
PIP	156	Protokół	173
Plan urlopów	156	Prowizja	174
Płaca minimalna	157	Przedawnienie	175
Płatnik	157	Przedsiębiorca	177
Podatek	157	Przedsiębiorstwo	177
Podatnik	157	Przedstawiciel	177
Podnoszenie kwalifikacji	158	Przejęcie zakładu pracy	177
Podpis elektroniczny	158	Przejście zakładu pracy	178
Podróż służbowa	158	Przekazanie	178
Podstawa opodatkowania	160	Przekroczenie	178
Podstawa wymiaru	160	Przeniesienie (służbowe)	178
Podział urlopu	161	Przestępstwo skarbowe	180
Polisa	162	Przestój	180
Polska Klasyfikacja Działalności (PKD)	162	Przewalutowanie	181
Pomoc <i>de minimis</i>	162	Przychód	181
Pora nocna	162	Przywrócenie do pracy	182
Poręczenie	163	Przywrócenie terminu	183
Posiłki	163		
Posiłki i napoje profilaktyczne i regeneracyjne	163	R	
Postępowanie	164	Rabat	184
Pośrednictwo pracy	165	Rachunek	184
Potrącenia	165	Rada nadzorcza	185
Powołanie	166	Rada pracownicza	186
Powszechność opodatkowania	166	Rada pracowników	186
Pozorność	167	Raport	187
Pożyczka	167	Refundacja	187
Praca lekka	168	REGON	187
Praca nakładcza	168	Regulamin	187
Praca w niedziele i święta	169	Regulamin pracy	187
Praca w ruchu ciągłym	169	Regulamin wynagradzania	188
Praca w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze	169	Regulamin ZFŚS	189
Prace wzbronione młodocianym	170	Rehabilitacja osób niepełnosprawnych	189
Pracodawca	171	Renta	190
Pracownik	171	Rezydent	191
Prawa autorskie	171	Rok podatkowy	191
Prawa majątkowe	171	Roszczenie	191
Premia	172	Rozwiązanie sporu zbiorowego	192
		Rozwiązanie umowy o pracę	193

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia	193
Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron	193
Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	194
Rozwiązanie umowy o pracę z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania została zawarta	194
Rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na jaki została zawarta	194
Równe traktowanie	195
Równoważny system czasu pracy	195
Ruchomy czas pracy	196
Ryczałt	197
Ryzyko zawodowe	197

S

Samochód	199
Samozatrudnienie	200
Sankcja	201
Sąd pracy i ubezpieczeń społecznych	201
Sezonowość	201
Siedziba	202
Skarga	202
Składki	203
Skrócenie okresu wypowiedzenia	203
Służba	203
Społeczny inspektor pracy	205
Sprostowanie	206
Staż pracy	207
Strony umowy	207
Syndyk	207
System czasu pracy	208
Szczególne warunki pracy	208
Szczególny charakter pracy	208
Szczepienie ochronne	208
Szkoda	209
Szkolenie	209

Ś

Śmierć	210
Śmierć pracodawcy	210
Śmierć pracownika	210
Środki ochrony indywidualnej	211
Świadczenie	211
Świadczenie nieodpłatne	211
Świadczenie rehabilitacyjne	212
Świadczenie rzeczowe	212
Świadczenie socjalne	214
Świadczenie w naturze	214
Świadectwo pracy	214

T

Tajemnica	215
Tajemnica przedsiębiorstwa	215
Tajemnica służbowa	215
Telefon	215
Telepraca	216
Termin	217
Trzynastka	218
Twórca	219

U

Ubezpieczenie	220
Udostępnienie nieodpłatne	221
Udowodnienie szkody	221
Uгода	222
Układ ratalny	222
Układ zbiorowy pracy	222
Ulga	223
Umorzenie	223
Umowa agencyjna	224
Umowa o dzieło	224
Umowa o pracę	224
Umowa o pracę nakładczą	225
Umowa zlecenia	227
Unieważnienie	227
Urlop	227

Urlop bezpłatny	228	Wypadek przy pracy	246
Urlop macierzyński	228	Wypadek w drodze do pracy lub z pracy	247
Urlop na żądanie	229	Wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy	247
Urlop ojcowski	229	Wypowiedzenie	248
Urlop okolicznościowy	230		
Urlop rodzicielski	230	Z	
Urlop szkoleniowy	231	Zabezpieczenie wekslowe	249
Urlop wychowawczy	231	Zadaniowy czas pracy	249
Urlop wypoczynkowy	232	Zajęcie komornicze	250
Utwór	233	Zakaz konkurencji	250
Utwór pracowniczy	233	Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych ...	251
Użyczenie	234	Zaliczka	252
W		Zaokrąglenie	252
Wadliwość pracy	236	Zapomoga	253
Wady oświadczeń woli	236	Zasiłki	253
Waloryzacja	236	Zaszeregowanie	254
Waluta	236	Zaświadczenie	255
Wczasy pod gruszą	237	Zatrudnianie dzieci	256
Weksel	237	Zatrudnienie tymczasowe	257
Wierzytelność	237	Zawieszenie działalności	258
Wizerunek	239	Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy	258
Właściwość miejscowa i rzeczowa	239	Zbieg tytułów do ubezpieczeń	259
Wolny zawód	240	Zgłoszenie	262
Wolontariat	240	Zlecenie	263
Wspólnik	241	Zleceniobiorca	264
Współczynnik ekwiwalentowy	241	Zleceniodawca	264
Wybór	241	ZUS	265
Wygaśnięcie	242	Związek zawodowy	265
Wykroczenie	242	Zwolnienie	266
Wyłączenie składkowe	244	Zwolnienia grupowe	266
Wynagrodzenie	245	Zwolnienia od pracy	266
Wynagrodzenie akordowe	245	Zwolnienie lekarskie	267
Wynagrodzenie chorobowe	245	Zwolnienie ze składek	268
Wynagrodzenie prowizyjne	245		
Wynagrodzenie za pracę	246	Ż	
Wynagrodzenie za przestój	246	Źródła prawa pracy	269
		Źródła przychodu	269

Definicje słownikowe zostały opracowane z wykorzystaniem następujących źródeł: *Słownik języka polskiego PWN*; *Słownik języka polskiego* pod red. W. Doroszewskiego, PWN – wydania internetowe.

Objaśnienia skrótów

k.k.s.	ustawa z 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy – j.t. Dz.U. z 2013 r., poz. 186 z późn. zm.
k.p./Kodeks pracy	ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
k.p.c.	ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego – j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 101 z późn. zm.
o.p./Ordynacja podatkowa	ustawa z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa – j.t. Dz.U. z 2012 r., poz. 749 z późn. zm.
Prawo autorskie/ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych	ustawa z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych – j.t. Dz.U. z 2006 r. Nr 90, poz. 631 z późn. zm.
Prawo upadłościowe i naprawcze	ustawa z 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze – j.t. Dz.U. z 2012 r., poz. 1112 z późn. zm.
rozporządzenie o podróżach służbowych	rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej – Dz.U. z 2013 r., poz. 167
rozporządzenie składkowe/rozporządzenie w sprawie szczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe	rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – Dz.U. Nr 161, poz. 1106 z późn. zm.
rozporządzenie w sprawie określenia rodzajów deklaracji, które mogą być składane za pomocą środków komunikacji elektronicznej	rozporządzenie Ministra Finansów z 5 czerwca 2013 r. w sprawie określenia rodzajów deklaracji, które mogą być składane za pomocą środków komunikacji elektronicznej – Dz.U. z 2013 r., poz. 669 z późn. zm.
rozporządzenie w sprawie używania samochodów do celów służbowych/rozporządzenie w sprawie zwrotu kosztów używania pojazdów	rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy – Dz.U. Nr 27, poz. 271 z późn. zm.
rozporządzenie w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze	rozporządzenie Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze – Dz.U. Nr 8, poz. 43 z późn. zm.
rozporządzenie w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet	rozporządzenie Rady Ministrów z 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet – Dz.U. Nr 114, poz. 545 z późn. zm.
u.d.p.p.	ustawa z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie – j.t. Dz.U. z 2010 r. Nr 234, poz. 1536
updof	ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – j.t. Dz.U. z 2012 r., poz. 361 z późn. zm.

updog	ustawa z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych – j.t. Dz.U. z 2011 r. Nr 74, poz. 397 z późn. zm.
ustawa emerytalna	ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – j.t. Dz.U. z 2013 r., poz. 1440 z późn. zm.
ustawa o cudzoziemcach	ustawa z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach – Dz.U. z 2013 r., poz. 1650 z późn. zm.
ustawa o czasie pracy kierowców	ustawa z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców – j.t. Dz.U. z 2012 r., poz. 1155 z późn. zm.
ustawa o finansach publicznych	ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych – j.t. Dz.U. z 2013 r., poz. 885 z późn. zm.
ustawa o kontroli skarbowej	ustawa z 28 września 1991 r. o kontroli skarbowej – j.t. Dz.U. z 2011 r. Nr 41, poz. 214 z późn. zm.
ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – Dz.U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.
ustawa o NIP	ustawa z 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników – j.t. Dz.U. z 2012 r., poz. 1314 z późn. zm.
ustawa o ochronie danych osobowych	ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych – j.t. Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.
ustawa o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych	ustawa z 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych – Dz.U. z 1996 r. Nr 10, poz. 55
ustawa o organizmach genetycznie zmodyfikowanych	ustawa z 22 czerwca 2001 r. o organizmach genetycznie zmodyfikowanych – j.t. Dz.U. z 2007 r. Nr 36, poz. 233 z późn. zm.
ustawa o PIP	ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy – j.t. Dz.U. z 2012 r., poz. 404 z późn. zm.
ustawa o podatku akcyzowym	ustawa z 6 grudnia 2008 r. o podatku akcyzowym – j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 752
ustawa o powszechnym obowiązku obrony	ustawa z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej – j.t. Dz.U. z 2012 r., poz. 461 z późn. zm.
ustawa o pracownikach samorządowych	ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych – Dz.U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.
ustawa o pracownikach tymczasowych	ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – Dz.U. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.
ustawa o pracy na morskich statkach handlowych	ustawa z 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych – j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 430
ustawa o promocji zatrudnienia	ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – j.t. Dz.U. z 2013 r., poz. 674 z późn. zm.
ustawa o rehabilitacji osób niepełnosprawnych	ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – j.t. Dz.U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.
ustawa o służbie cywilnej	ustawa z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej – Dz.U. Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.

ustawa o statystyce publicznej	ustawa z 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej – j.t. Dz.U. z 2012 r., poz. 591 z późn. zm.
ustawa o swobodzie działalności gospodarczej	ustawa z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej – j.t. Dz.U. z 2013 r., poz. 672 z późn. zm.
ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy	ustawa z 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy – Dz.U. z 2013 r., poz. 1291
ustawa o transporcie drogowym	ustawa z 6 września 2001 r. o transporcie drogowym – j.t. Dz.U. z 2013 r., poz. 1414 z późn. zm.
ustawa o transporcie kolejowym	ustawa z 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym – j.t. Dz.U. z 2013 r. poz. 1594 z późn. zm.
ustawa o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego	ustawa z 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego – Dz.U. Nr 100, poz. 1080 z późn. zm.
ustawa o trzynastkach	ustawa z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej – j.t. Dz.U. z 2013 r., poz. 1144
ustawa o VAT	ustawa z 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług – j.t. Dz.U. z 2011 r. Nr 177, poz. 1054 z późn. zm.
ustawa o wolontariacie/ustawa o działalności pożytku publicznego	ustawa z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie – j.t. Dz.U. z 2010 r. Nr 234, poz. 1536 z późn. zm.
ustawa o zmianie ustawy o zakwaterowaniu Sił Zbrojnych RP	ustawa z 16 kwietnia 2004 r. o zmianie ustawy o zakwaterowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej oraz niektórych innych ustaw – Dz.U. Nr 116, poz. 1203 z późn. zm.
ustawa o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne	ustawa z 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne – Dz.U. Nr 144, poz. 930 z późn. zm.
ustawa o zwolnieniach grupowych	ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – Dz.U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.
ustawa systemowa/ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych	ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2013 r., poz. 1442 z późn. zm.
ustawa zasiłkowa	ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 159

A

► Abolicja

Definicja podstawowa

Akt prawny nakazujący umorzenie lub niewszczytanie postępowania, np. karnego.

W ubezpieczeniach

Abolicja dotyczy osób, które w okresie wskazanym przez ustawodawcę podlegały obowiązkowi ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. Polega ona na umorzeniu zaległych należności tym osobom z tytułu:

- nieopłaconych składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe (w części finansowanej przez płatnika),
- nieopłaconych składek na ubezpieczenie zdrowotne oraz FP (za okres, za który zostaną umorzone składki na ubezpieczenia społeczne),
- odsetek za zwłokę (ale tylko od należności, które podlegają umorzeniu),
- opłaty prolongacyjnej, opłaty dodatkowej, kosztów upomnienia, opłaty egzekucyjnej (jeżeli dotyczyły należności podlegających umorzeniu).

Umorzenie zaległości dotyczy tylko części finansowanej przez płatnika. Jeżeli płatnik posiada jednocześnie zadłużenie niepodlegające umorzeniu (część finansowana np. przez pracowników), to w pierwszej kolejności otrzymuje decyzję określającą warunki abolicji. Niewywiązanie się z warunków wskazanych przez ZUS w decyzji powoduje odrzucenie wniosku o umorzenie zaległości.

► Abonament medyczny

Definicja podstawowa

Opłacone prawo do korzystania z prywatnych usług medycznych.

W wynagrodzeniach

Abonament medyczny jest świadczeniem przyznanym pracownikom lub osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Wartość abonamentu medycznego (z wyjątkiem badań w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej pracowników) opłaconego przez pracodawcę za pracownika i członków jego rodziny pracodawca powinien doliczyć do wynagrodzenia wypłaconego w danym miesiącu.

W podatkach dochodowych

Przekazanie pracownikowi prawa do korzystania z usług opieki zdrowotnej objętych abonamentem stanowi przychód pracownika podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Jednak takim przychodem nie jest wartość udzielonych pracownikowi usług z zakresu medycyny pracy (np. badania wstępne i okresowe) w ramach abonamentu.

W ubezpieczeniach

Wartość abonamentu medycznego finansowana w całości przez pracodawcę powinna być uwzględniona w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Abonament medyczny jest zwolniony ze składek tylko wtedy, gdy pracownik lub zleceniobiorca ponosi jego częściową odpłatność i jednocześnie w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie wynagradzania albo w umowach o pracę lub w umowach zlecenia są zawarte odpowiednie zapisy.

W zasiłkach

Wartości abonamentu medycznego nie należy uwzględniać w podstawie wymiaru zasiłku z ubezpieczeń społecznych ani w wynagrodzeniu chorobowym w czasie trwania ubezpieczenia. W podstawie wymiaru zasiłków nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku, zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane pracownikowi za okres pobierania tego zasiłku.

► Absolwent

Definicja podstawowa

Osoba, która ukończyła szkołę, uczelnię lub kurs.

W prawie pracy

Osoba uzyskuje status absolwenta z dniem ukończenia szkoły. Jest nim dzień podany w świadectwie.

ctwie szkolnym, a w przypadku studiów jest to dzień:

- złożenia egzaminu dyplomowego,
- złożenia ostatniego egzaminu wymaganego planem studiów (w przypadku kierunków lekarskich, lekarsko-dentystycznych i weterynarii),
- zaliczenia ostatniej praktyki – przewidzianej w planie studiów na kierunku farmacja.

Pracodawca może przyjąć absolwenta na staż, na praktyki absolwenckie, a także zatrudnić na podstawie umowy o pracę. Bezrobotnego absolwenta może skierować na staż powiatowy urząd pracy. Pracodawca korzysta wówczas z przewidzianych form wsparcia, w tym m.in. z bonów: stażowego, szkoleniowego, zatrudnieniowego czy na zasiedlenie. Są to szczególne formy pomocy dla osób, które nie ukończyły 30 lat.

Pracodawca może przyjąć osobę na praktyki absolwenckie (maksymalnie na 3 miesiące). W dniu rozpoczęcia praktyki (podpisania umowy o praktyki absolwenckie) absolwent nie może mieć ukończonych 30 lat i musi mieć skończone co najmniej gimnazjum. Celem praktyk jest ułatwienie absolwentowi zdobycia doświadczenia oraz umiejętności praktycznych. Praktyki absolwenckie są wykonywane na podstawie pisemnej umowy o praktykę absolwencką, do której stosuje się umowy cywilnoprawne. Praktykantowi trzeba jednak zapewnić odpowiednie warunki bhp oraz stosować do niego niektóre przepisy ochronne dotyczące czasu pracy, np. minimalnych odpoczynków dobowych i tygodniowych. Pracodawca nie może zaangażować absolwenta na praktykę do prac uznanych za szczególnie niebezpieczne. W tym przypadku pracodawca nie musi prowadzić ewidencji czasu pracy praktykanta. W razie wątpliwości musi jednak udowodnić, że jego praca nie przekraczała obowiązujących norm czasu pracy. Umowa o praktyki absolwenckie może być rozwiązana w każdym czasie (jeżeli jest nieodpłatna) lub za 7-dniowym wypowiedzeniem (przy praktyce odpłatnej). Po zakończeniu praktyk pracodawca ma obowiązek (na wniosek praktykanta) wystawić zaświadczenie potwierdzające rodzaj wykonywanej pracy oraz nabyte przez absolwenta umiejętności.

Pracodawca musi zapewnić po raz pierwszy zatrudnionemu absolwentowi, w roku kalendarzowym, w którym podjął on pracę, urlop wypoczynkowy z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

Patrz: aktywizacja zawodowa

W wynagrodzeniach

Umowa o praktykę absolwencką powinna określać m.in. wysokość świadczenia pieniężnego, jeżeli praktyka ma być odbywana odpłatnie. Wysokość miesięcznego świadczenia pieniężnego nie może przekraczać 2-krotnej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Umowa o praktykę absolwencką może być też bezpłatna.

Absolwent może być przyjęty również na staż z urzędu pracy. Bezrobotnemu absolwentowi, skierowanemu przez starostę do odbycia stażu, w okresie odbywania tego stażu przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku dla bezrobotnych, który bezrobotny otrzymuje w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku. Stypendium jest wypłacane przez starostę. Za okres, za który absolwent otrzymuje stypendium, nie przysługuje zasiłek dla bezrobotnych.

Pracodawca zatrudniający na podstawie umowy o pracę absolwenta, który wcześniej nigdzie nie pracował i nie podlegał ubezpieczeniom społecznym, przez pierwszy rok pracy może mu wypłacać wynagrodzenie w wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Kwota ta może być pomniejszana proporcjonalnie do wymiaru etatu.

W ubezpieczeniach

Jeżeli absolwent zawrze umowę praktykancką na okres do 3 miesięcy i spełnia warunki określone w ustawie o praktykach, to wynagrodzenie z tej umowy nie podlega składkom na ubezpieczenia społeczne. Umowa praktykancka nie występuje w ustawie systemowej jako tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

Absolwent szkoły ponadpodstawowej, gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej zachowuje status ucznia do 31 sierpnia roku szkolnego, w którym ukończy szkołę, lub do 30 września, jeśli przedstawi zaświadczenie o przyjęciu na studia wyższe. Jeżeli w tym czasie zawrze umowę zlecenia i jednocześnie nie ukończy 26. roku życia, to taka umowa nie podlega ubezpieczeniom społecznym oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu ani obowiązkowo, ani dobrowolnie. Absolwenci szkół wyższych tracą status studenta z dniem ukończenia studiów. Za dzień ukończenia studiów wyższych uznaje się datę złożenia ostatniego egzaminu dyplomowego lub datę ukończenia praktyki wymaganej planem studiów. Umowy zlecenia zawarte z absolwentami studiów wyższych

podlegają obowiązkowemu oskładkowaniu od dnia utraty statusu studenta.

W zasiłkach

Ubezpieczony może nabyć prawo do wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku chorobowego bez okresu wyczekiwania (który wynosi 30 dni dla osób ubezpieczonych obowiązkowo lub 90 dni dla osób ubezpieczonych dobrowolnie), jeżeli jest absolwentem szkoły lub szkoły wyższej i został objęty ubezpieczeniem chorobowym w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania dyplomu ukończenia studiów wyższych.

► Administrator danych osobowych

Definicja podstawowa

Osoba lub instytucja zarządzająca danymi osobowymi zgromadzonymi w danej jednostce.

W prawie pracy

Pracodawca jest administratorem danych osobowych dotyczących kandydatów do pracy i osób u niego zatrudnionych. Jest odpowiedzialny za zgodność z przepisami prawa zakresu zbieranych danych, ich przetwarzania i udostępniania. Przetwarzanie i udostępnianie danych może odbywać się jedynie w przypadkach przewidzianych przepisami bądź za wyraźną zgodą pracownika, którego dane dotyczą. Osoba zajmująca się w zakładzie pracy przetwarzaniem danych osobowych pracowników (lub kandydatów do pracy) do dokonywania tych czynności powinna posiadać upoważnienie od pracodawcy. Pracodawca nie ma obowiązku rejestrowania zbioru danych przez niego przetwarzanych w związku z zatrudnieniem, świadczeniem przez osoby usług na podstawie umów cywilnoprawnych, a także dotyczących osób zrzeszonych u niego lub uczących się.

Za niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych administrator danych osobowych (m.in. gdy przetwarzanie jest niedopuszczalne lub nie jest on do tego upoważniony) może ponieść odpowiedzialność karną zagrożoną karą do 2 lat pozbawienia wolności. Taką odpowiedzialność może również ponieść administrator, który utrudnia przeprowa-

dzenie kontroli przez inspektora ochrony danych osobowych.

Patrz: dane osobowe, ochrona danych osobowych

► Agencja pracy tymczasowej

Definicja podstawowa

Przedsiębiorstwo, którego działalność polega na rekrutacji, selekcji, zatrudnianiu i stawianiu do dyspozycji użytkownika osób fizycznych o określonych umiejętnościach i kwalifikacjach, na podstawie odpowiedniej umowy zawartej pomiędzy agencją pracy tymczasowej a użytkownikiem.

W prawie pracy

Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Może angażować pracowników tymczasowych do prac:

- o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym,
- których wykonanie w terminie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie jest możliwe albo
- których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

Przed zatrudnieniem pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej powinna uzgodnić z pracodawcą użytkownikiem:

- rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu,
- wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu,
- przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej,
- wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego,
- miejsce wykonywania pracy tymczasowej.

Możliwe jest również uzgodnienie przez agencję z pracodawcą użytkownikiem sposobu wykorzystania przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego – w całości lub w części, w okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika oraz ustalenie trybu udzielenia tego urlopu.

Przed zawarciem umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym agencja powinna również uzgodnić

z pracodawcą użytkownikiem m.in. zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika innych niż wymagane obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Agencja zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umów o pracę na czas określony lub umów o pracę na czas wykonania określonej pracy. Umowa z pracownikiem tymczasowym powinna zawierać: strony umowy, rodzaj umowy i datę zawarcia umowy, oraz wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą z nich za wypowiedzeniem.

O uzgodnieniach dokonanych z pracodawcą użytkownikiem dotyczących zatrudnienia agencja pracy tymczasowej powinna informować pracownika przed zawarciem umowy. Agencja jest zobowiązana wydać pracownikowi świadectwo pracy (dotyczące łącznie wszystkich okresów zatrudnienia na przestrzeni 12 miesięcy lub gdy umowa trwała krócej – za ten okres).

*Patrz: **sezonowość***

W wynagrodzeniach

Obowiązkiem pracodawcy użytkownika jest pisemne poinformowanie agencji pracy tymczasowej m.in. o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, określonym w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika.

Przed zawarciem umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym agencja i pracodawca użytkownik pisemnie uzgadniają zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązku pracodawcy dotyczącego m.in. wypłacania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Co do zasady obowiązkiem agencji pracy tymczasowej jest wypłacanie należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, jednak dopuszczalne jest przejęcie tego obowiązku przez pracodawcę użytkownika jako obowiązku własnego. O tych uzgodnieniach agencja pracy tymczasowej zawiadamia osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę.

Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, a w szczególności wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

Agencyjna umowa

Definicja podstawowa

Pisemne lub ustne porozumienie stron zobowiązujące do stałego pośredniczenia przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie albo do zawierania ich w imieniu zleceniodawcy. Zleceniodawca zobowiązuje się wówczas do zapłaty umówionego wynagrodzenia (prowizji). Zarówno agent, jak i zleceniodawca są przedsiębiorcami, a agent jest zobowiązany działać w zakresie działalności swojego przedsiębiorstwa.

W prawie pracy

Jest to rodzaj cywilnoprawnej umowy. Nie występuje w niej stosunek podrzędności jednej strony wobec drugiej, jak ma to miejsce w stosunkach pracy, gdzie pracownik powinien, co do zasady, wykonywać polecenia pracodawcy. W tym przypadku występują równe podmioty. Stosunek powstały na podstawie tej umowy cechuje się mniejszą szczegółowością oraz węższym zakresem wzajemnych obowiązków stron. Osoba angażująca nie ma obowiązku kierowania osoby świadczącej usługi na badania lekarskie. Jeżeli jednak umowa jest wykonywana w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, powinny być zapewnione odpowiednie warunki bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wynagrodzeniach

Z tytułu stałego pośredniczenia przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy albo za zawieranie ich w jego imieniu agentowi przysługuje wynagrodzenie. Jeżeli umowa zlecenia nie określa sposobu wynagrodzenia, należy się prowizja. Jest to wynagrodzenie, którego wysokość zależy od liczby lub wartości zawartych umów. Jeżeli wysokość prowizji nie została w umowie określona, przysługuje ona w wysokości zwyczajowo przyjętej w stosunkach

danego rodzaju, w miejscu działalności prowadzonej przez agenta. W sytuacji gdy prowizji nie da się ustalić w ten sposób, agentowi przysługuje prowizja w wysokości uwzględniającej wszystkie okoliczności bezpośrednio związane z wykonaniem zleconych mu czynności.

Agent może żądać prowizji od umów zawartych w czasie trwania umowy agencyjnej, jeżeli:

- do ich zawarcia doszło w wyniku jego działalności lub
- zostały one zawarte z klientami pozyskanymi przez agenta już wcześniej dla danego przedsiębiorcy (dla umów tego samego rodzaju).

Jeżeli agentowi zostało przyznane prawo wyłączności do zawierania umów z oznaczoną grupą klientów lub na określonym terenie, a w czasie trwania umowy agencyjnej została zawarta umowa z takim klientem bez udziału agenta, to agent może żądać prowizji od tej umowy.

Agent może żądać prowizji od umowy zawartej po rozwiązaniu umowy agencyjnej, jeżeli:

- dający zlecenie lub agent otrzymał propozycję zawarcia umowy od klienta przed rozwiązaniem umowy agencyjnej,
- do jej zawarcia doszło w wyniku działalności agenta w okresie trwania umowy agencyjnej, a zarazem w rozsądnym czasie od jej rozwiązania.

Prowizja nie przysługuje, jeśli agent nie wykona zlecenia. Prowizja nie przysługuje także agentowi działającemu na danym obszarze lub dla danej grupy klientów, jeśli prowizja ta należy się agentowi poprzednio działającemu na tym terenie. Możliwy jest podział prowizji między agentów (poprzedniego i obecnego), jeżeli przemawiają za tym względy słuszności.

Agent nabywa prawo do prowizji z chwilą, w której dający zlecenie powinien, zgodnie z zawartą z klientem umową, spełnić świadczenie albo faktycznie je spełnić, albo swoje świadczenie spełnić klient. Umowa agencyjna może przewidywać inne postanowienia dotyczące momentu nabycia prawa do wynagrodzenia (prowizji).

Prowizja nie przysługuje agentowi, jeżeli jest oczywiste, że umowa z klientem nie zostanie wykonana na skutek okoliczności, za które dający zlecenie nie ponosi odpowiedzialności. Jeżeli w tej sytuacji prowizja została już wypłacona, podlega zwrotowi. Po rozwiązaniu umowy agencyjnej agent może żądać od dającego zlecenie świadczenia wyrównawczego, jeżeli w czasie trwania umowy agen-

cyjnej pozyskał nowych klientów lub doprowadził do istotnego wzrostu obrotów z dotychczasowymi klientami, a dający zlecenie nadal czerpie znaczne korzyści z umów z tymi klientami. Świadczenie wyrównawcze nie przysługuje agentowi, jeżeli:

- dający zlecenie wypowiedział umowę na skutek okoliczności, za które odpowiedzialność ponosi agent, usprawiedliwiających wypowiedzenie umowy bez zachowania terminów wypowiedzenia;
- agent wypowiedział umowę, chyba że wypowiedzenie jest uzasadnione okolicznościami, za które odpowiada dający zlecenie, albo jest usprawiedliwione wiekiem, ułomnością lub chorobą agenta, a względy słuszności nie pozwalają domagać się od niego dalszego wykonywania czynności agenta;
- agent za zgodą dającego zlecenie przeniósł na inną osobę swoje prawa i obowiązki wynikające z umowy.

Agentowi przysługuje od zleceniodawcy odpowiednia suma pieniężna za ograniczenie działalności konkurencyjnej. Jeżeli wysokość tej sumy nie została określona w umowie, należy się suma w wysokości odpowiedniej do korzyści osiągniętych przez dającego zlecenie na skutek ograniczenia działalności konkurencyjnej oraz utraconych z tego powodu możliwości zarobkowych agenta.

W ubezpieczeniach

Osoby wykonujące pracę na podstawie m.in. umowy agencyjnej, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (lub osoby z nimi współpracujące), obowiązkowo podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu. Ubezpieczenie chorobowe dla tej grupy ubezpieczonych jest dobrowolne. Każda zawarta umowa powoduje obowiązkowe ubezpieczenia za cały okres trwania umowy, chyba że ubezpieczony posiada inny tytuł do ubezpieczeń. W takiej sytuacji rozpatruje się tzw. zbieg tytułów do ubezpieczeń.

*Patrz: **zlecenie***

► Akta osobowe

Definicja podstawowa

Zbiór dokumentów pracowniczych dotyczących nawiązania, przebiegu i zakończenia stosunku pracy.

W prawie pracy

Pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia dla każdego pracownika akt osobowych. Akta osobowe pracownika składają się z trzech części i obejmują:

- w części A – dokumenty zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie, np. świadectwa pracy z poprzednich miejsc pracy, świadectwo ukończenia szkoły, kwestionariusz osobowy,
- w części B – dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy i przebiegu zatrudnienia, np. umowa o pracę, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia bhp, dokumenty związane z przyznaniem pracownikowi nagrody lub wymierzeniem kary porządkowej,
- w części C – dokumenty związane z zakończeniem stosunku pracy, np. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, kopia świadectwa pracy.

Dokumenty znajdujące się w poszczególnych częściach akt osobowych powinny być ułożone w sposób chronologiczny oraz ponumerowane.

Pracodawca przechowuje w aktach osobowych odpisy lub kopie składanych przez pracownika dokumentów, a oryginałów może żądać tylko do wglądu albo sporządzenia z nich kopii.

Akta osobowe powinny być przechowywane w sposób uniemożliwiający dostęp do nich osób nieupoważnionych. Zawierają one bowiem dane osobowe pracowników.

Nieprowadzenie akt osobowych pracowników oraz ich niewłaściwe przechowywanie jest zagrożone karą grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

► Aktywizacja zawodowa

Definicja podstawowa

Pobudzanie do aktywności zawodowej. Aktywizacja zawodowa bezrobotnych to konkretne usługi rynku pracy, z których może skorzystać osoba bezrobotna.

W prawie pracy

Pracodawca może uczestniczyć w aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy (bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy). Aktywizacja zawodowa może dotyczyć również osób niepełnosprawnych w związku z podjęciem przez nich pracy.

Aktywizacja zawodowa bezrobotnych jest prowadzona przez powiatowe urzędy pracy (dalej: pup) oraz agencje zatrudnienia (prywatne podmioty). W celu lepszego dostosowania ofert pracy do możliwości zawodowych konkretnych osób bezrobotni zostają sprofilowani według aktywności poszukiwania pracy i długości pozostawania bez zatrudnienia (3 profile). Aktywizacja zawodowa najdłużej bezrobotnych prowadzona jest przez agencje zatrudnienia.

Pracodawca, który zatrudni osoby bezrobotne (skierowane przez powiatowy urząd pracy), może skorzystać z wielu form wsparcia. Może także zatrudnić osoby bezrobotne z własnej inicjatywy. Podstawową formą aktywizacji bezrobotnych jest zatrudnienie na staż (na 6 lub 12 miesięcy). Pracodawca może również zatrudnić pracownika na podstawie bonu szkoleniowego, stażowego, zatrudnieniowego czy na zasiedlenie. Może też stworzyć dla bezrobotnego miejsce pracy w formie telepracy i otrzymać na to grant z urzędu pracy. W tym przypadku bezrobotny może samodzielnie znaleźć pracodawcę, który go zatrudni.

Jeżeli pracodawca zatrudni osoby skierowane z urzędu pracy, musi utrzymać stanowiska pracy przez ustalony okres. Nie może korzystać z form wsparcia, jeżeli byłby spokrewniony z zatrudnianą osobą. W celu zatrudnienia osoby bezrobotnej pracodawca zawiera ze starostą odpowiednią umowę (w zależności od rodzaju wsparcia), w której zostają określone wzajemne obowiązki stron oraz zobowiązanie pracodawcy do utrzymania przez wskazany okres utworzonego miejsca pracy.

Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych może odbywać się poprzez pracę (zezwoloną przez lekarza) czy udział w turnusach rehabilitacyjnych. Pracodawca jest wówczas zobowiązany udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy w celu udziału w takim turnusie.

W wynagrodzeniach

Przepisy o promocji zatrudnienia przewidują różne formy aktywizacji zawodowej, w ramach których przewidziana jest motywacja finansowa dla bezrobotnych i pracodawców, np.:

- dodatek aktywizacyjny – kwota wypłacona osobie, która będąc bezrobotnym posiadającym prawo do zasiłku, podjęła samodzielnie lub w wyniku skierowania przez powiatowy urząd pracy zatrudnienie lub inną pracę zarobkową,

- prace interwencyjne – pracodawca, który w wyniku umowy zawartej ze starostą zatrudnił skierowanych bezrobotnych, otrzymuje zwrot części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych,
- roboty publiczne – organizator robót publicznych (lub pracodawca, u którego będą wykonywane roboty publiczne), który zatrudnił skierowanych bezrobotnych przez okres do 6 miesięcy, otrzymuje zwrot części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne bezrobotnych,
- stypendium – kwota wypłacana z Funduszu Pracy bezrobotnemu lub innej uprawnionej osobie w okresie odbywania szkolenia, przygotowania zawodowego dorosłych, studiów podyplomowych, stażu oraz w okresie nauki w szkole ponadgimnazjalnej albo w szkole wyższej, gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych,
- szkolenia – finansowane są ze środków publicznych, w szczególności ze środków Funduszu Pracy, Europejskiego Funduszu Społecznego lub ze środków programów Unii Europejskiej,
- zwrot kosztów przejazdu – finansowanie kosztów przejazdu osoby do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego w związku ze skierowaniem przez powiatowy urząd pracy,
- zwrot kosztów zakwaterowania – finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy osobie, która podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejscem stałego zamieszkania, w przypadku skierowania przez powiatowy urząd pracy,
- świadczenie aktywizacyjne – świadczenie przyznawane za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną,
- bon szkoleniowy – gwarancja skierowania bezrobotnego w wieku do 30. roku życia na wskazane przez niego szkolenie oraz opłacenia kosztów, które zostaną poniesione w związku z podjęciem szkolenia. W ramach bonu bezrobotnemu finansuje się do wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia koszty szkoleń, badań lekarskich, przejazdu na szkolenia i zakwaterowania,
- bon stażowy – gwarancja skierowania do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego do 30. roku życia na okres 6 miesięcy, o ile pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy. W ramach bonu finansowane są koszty przejazdu do i z miejsca odbywania stażu oraz koszty niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych, a pracodawca zatrudniający bezrobotnego otrzymuje premię,
- bon zatrudnieniowy – stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu powiatowy urząd pracy przyznał ten bon. Pracodawcy jest refundowana część kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne,
- bon na zasiedlenie – przyznawany w związku z podjęciem przez bezrobotnego do 30. roku życia poza miejscem dotychczasowego zamieszkania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Środki przyznane w ramach bonu są przeznaczone na pokrycie kosztów zamieszkania.

W ubezpieczeniach

Pracodawcy nie opłacają składek na FP i FGŚP za zatrudnionych pracowników powyżej 50. roku życia, którzy w okresie 30 dni przed rozpoczęciem zatrudnienia byli zarejestrowani w pup jako osoby bezrobotne. Przysługujące 12-miesięczne zwolnienie z opłacania składek liczy się od pierwszego miesiąca pracy po zawarciu umowy. Ponadto pracodawcy nie opłacają składek na te fundusze za osoby bezrobotne, które nie ukończyły 30. roku życia i zostały skierowane do pracy przez pup. Aby jednak skorzystać z tego zwolnienia, z takim pracownikiem musi zostać podpisana umowa o pracę. Pracodawcy, którzy stworzą miejsca pracy dla osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tj. dla bezrobotnych:

- do 30. roku życia,

- długotrwale,
 - powyżej 50. roku życia,
 - korzystających ze świadczeń pomocy społecznej,
 - posiadających dziecko do 6. roku życia lub dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia oraz
 - niepełnosprawnych
- mogą liczyć na różne formy wsparcia. Jedną z nich jest refundacja składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne.

*Patrz: **refundacja***

▶ Aplikacja administracyjna

Definicja podstawowa

Teoretyczne i praktyczne przygotowanie pracownika podejmującego pracę w urzędzie państwowym do należytego wykonywania obowiązków urzędnika państwowego.

W prawie pracy

Obowiązek odbycia aplikacji administracyjnej odnosi się tylko do pracowników podejmujących po raz pierwszy w swojej karierze zawodowej pracę w administracji państwowej lub urzędach państwowych.

Aplikacja trwa 12 miesięcy. Możliwe jest skrócenie okresu aplikacji do 6 miesięcy w przypadku zaliczenia przez kierownika urzędu na poczet aplikacji okresu uprzedniego zatrudnienia aplikanta. Kierownikowi urzędu przysługuje w tym zakresie swoboda decyzyjna.

Aplikant odbywa aplikację zgodnie z programem ustalonym przez:

- Ministra Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska – w przypadku aplikacji w urzędach terenowych organów administracji państwowej,
- właściwego ministra – w przypadku aplikacji w ministerstwie, urzędzie centralnym oraz w urzędach podległych ministrowi.

W przypadkach uzasadnionych zakresem działania urzędu kierownik tego urzędu może rozszerzyć problematykę objętą programem aplikacji.

Aplikacja kończy się oceną kwalifikacyjną, w której uwzględnia się wyniki egzaminu sprawdzającego umiejętności stosowania w praktyce wiedzy zdobytej przez aplikanta oraz opinię kierownika (opiekuna) aplikacji. Egzamin przeprowadza komisja powołana przez kierownika urzędu.

Aplikacja może być organizowana dla pracowników 2 lub więcej urzędów na podstawie porozumienia ich kierowników. Aplikacja odbywa się w ustalonym urzędzie. Na czas trwania aplikacji kierownik tego urzędu jest przełożonym służbowym aplikantów.

W wynagrodzeniach

Kierownik aplikacji otrzymuje zryczałtowane wynagrodzenie w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego miesięcznie. W urzędzie, w którym aplikację odbywa równocześnie więcej niż 15 aplikantów, kierownik urzędu może powierzyć pracownikowi kierowanie aplikacją bez dodatkowego wynagrodzenia, zwalniając go jednocześnie od innych obowiązków służbowych.

B

► Badania lekarskie

Definicja podstawowa

Kontrola stanu zdrowia pracownika lub kandydata do pracy.

W prawie pracy

Badania lekarskie stanowią jeden z podstawowych obowiązków po stronie zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Bez badań lekarskich potwierdzających brak przeciwwskazań do wykonywania przez pracownika pracy na zajmowanym stanowisku pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy. Badania lekarskie pracowników (badania profilaktyczne) dzielą się na:

- wstępne,
- okresowe,
- kontrolne.

Wstępne badania lekarskie muszą wykonać:

- osoby przyjmowane do pracy,
- pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy oraz
- pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Wstępnym badaniom nie podlegają jedynie osoby przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy. Jednak zwolnienie z obowiązku skierowania na te badania następuje przy spełnieniu łącznie 2 warunków:

- osoba była przyjmowana na to samo co poprzednio stanowisko pracy lub stanowisko o takich samych warunkach pracy,
- kolejna umowa o pracę została zawarta w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

O zakresie i częstotliwości (w czasie zatrudnienia) badań profilaktycznych decyduje lekarz przeprowadzający te badania. Przepisy określają minimalną częstotliwość wykonywania okresowych badań lekarskich dla poszczególnych kategorii pracowników. Zależy to od rodzaju wykonywanej przez pracownika pracy. Lekarz może również, jeżeli stwierdzi taką potrzebę, wyznaczyć w zaświadcze-

niu krótszy niż przewidziany w przepisach termin kolejnego badania okresowego.

Kontrolne badania lekarskie mają na celu ustalenie zdolności pracownika do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku w przypadku jego nieobecności w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż 30 dni. Przeprowadza się je po każdorazowej niezdolności pracownika trwającej dłużej niż 30 dni spowodowanej chorobą.

Badanie profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Powinno ono zawierać:

- określenie rodzaju badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane,
- w przypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych na inne stanowiska pracy – określenie stanowiska pracy, na którym osoba ta ma być zatrudniona; w tym przypadku pracodawca może wskazać w skierowaniu 2 lub więcej stanowisk pracy, w kolejności odpowiadającej potrzebom zakładu,
- w przypadku pracowników – określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony,
- informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy przenoszonych lub zatrudnionych osób czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

Badania lekarskie (okresowe i kontrolne) powinny być w miarę możliwości przeprowadzane w godzinach pracy.

Pracodawca, który zatrudnia pracowników w warunkach narażających ich na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwióknających, ma zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie również po zaprzestaniu przez nich pracy w warunkach kontaktu z tymi substancjami, czynnikami bądź pyłami. Taki obowiązek ma również w przypadku, gdy pracownik (pracujący wcześniej w kontakcie z takimi substancjami, czynnikami i pyłami) po rozwiązaniu umowy o pracę zgłosi wniosek o objęcie go takimi badaniami.

Pracodawca, który dopuszcza do pracy pracownika nieposiadającego ważnych badań lekarskich, popełnia wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

W wynagrodzeniach

Wstępne badania lekarskie kandydatów do pracy oraz okresowe i kontrolne badania lekarskie pracowników są przeprowadzane na koszt pracodawcy. Pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwiłókniających pokrywa także koszt okresowych badań lekarskich tych pracowników:

- po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami,
- po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

W podatkach dochodowych

Ponoszone przez pracodawcę koszty badań wstępnych, okresowych, kontrolnych oraz inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy, co do zasady, nie stanowią dla pracowników opodatkowanego przychodu.

Beneficjent

Definicja podstawowa

Osoba uprawniona na podstawie przepisów prawa lub umowy do otrzymania określonych korzyści.

W podatkach dochodowych

U przedsiębiorców (beneficjentów) otrzymujących dotacje, subwencje i inne dopłaty co do zasady powstaje przychód z działalności gospodarczej, z wyjątkiem gdy przychód ten jest związany z otrzymaniem, zakupem albo wykonaniem we własnym zakresie środków trwałych lub wartości niematerialnych i prawnych amortyzowanych. Niektóre z otrzymywanych środków podlegają zwolnieniu z opodatkowania podatkiem dochodowym. Należą do nich m.in. otrzymane przez beneficjenta:

- dochody, jeżeli pochodzą od rządów państw obcych, organizacji międzynarodowych lub międzynarodowych instytucji finansowych ze środków bezzwrotnej pomocy, w tym ze środków programów ramowych badań, rozwoju technicznego i prezentacji Unii Europejskiej i z programów NATO, przyznanych na podstawie jednostronnej deklaracji lub umów zawartych z tymi państwami, organizacjami lub instytucjami przez

Radę Ministrów, właściwego ministra lub agencje rządowe, w tym również w przypadkach, gdy przekazanie tych środków jest dokonywane za pośrednictwem podmiotu upoważnionego do rozdzielania środków bezzwrotnej pomocy oraz podatnik bezpośrednio realizuje cel programu finansowanego z bezzwrotnej pomocy; zwolnienie to nie znajdzie zastosowania do dochodów osób fizycznych, którym podatnik bezpośrednio realizujący cel programu zleca – bez względu na rodzaj umowy – wykonanie określonych czynności w związku z realizowanym przez niego programem,

- dochody uzyskane z instytucji Unii Europejskiej i Europejskiego Banku Inwestycyjnego, do których mają zastosowanie przepisy rozporządzenia nr 260/68 z 29 lutego 1968 r. ustanawiającego warunki i procedurę stosowania podatku na rzecz Wspólnot Europejskich (Dz. Urz. WE L 056, z 4.03.1968 r. ze zm.),
- kwoty otrzymane od agencji rządowych, jeżeli agencje te otrzymały środki na ten cel z budżetu państwa,
- dotacje, subwencje, dopłaty i inne nieodpłatne świadczenia lub świadczenia częściowo odpłatne, otrzymane na cele związane z działalnością rolniczą z budżetu państwa, budżetów jednostek samorządu terytorialnego, od agencji rządowych lub ze środków pochodzących od rządów państw obcych, organizacji międzynarodowych lub międzynarodowych instytucji finansowych,
- dopłaty bezpośrednie stosowane w ramach Wspólnej Polityki Rolnej Unii Europejskiej, otrzymane na podstawie odrębnych przepisów,
- dotacje, w rozumieniu przepisów o finansach publicznych, otrzymane z budżetu państwa lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego,
- środki finansowe otrzymane przez uczestnika projektu jako pomoc udzielona w ramach programu finansowanego z udziałem środków europejskich, o których mowa w ustawie o finansach publicznych.

Ponadto zwolnione od podatku są środki finansowe otrzymane przez uczestnika projektu jako pomoc udzielona w ramach programu finansowanego z udziałem środków europejskich oraz płatności na realizację programów finansowanych z udziałem środków europejskich otrzymane z Banku Gospodarstwa Krajowego.

► Bezpieczeństwo i higiena pracy

Definicja podstawowa

Przepisy regulujące warunki pracy w zakładach pracy albo w innych miejscach wykonywania pracy.

W prawie pracy

Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. Nieprawidłowości w zakresie bhp mogą skutkować odpowiedzialnością wykroczeniową, dyscyplinarną bądź karną pracodawcy.

Przed dopuszczeniem pracownika do pracy pracodawca powinien przeprowadzić szkolenie bhp (stanowiskowe i ogólne). Bez odbycia szkolenia bhp pracownik nie może podjąć pracy. W trakcie trwania zatrudnienia pracodawca powinien kierować pracownika na okresowe szkolenia bhp w zakresie niezbędnym do wykonywania obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy. Z odbytych szkoleń powinien wydać pracownikowi zaświadczenie o ich ukończeniu.

Pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest zobowiązany:

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewniać przestrzeganie przepisów oraz zasad bhp, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bhp oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,
- zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,
- uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych

w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,

- zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Wskazane ogólne obowiązki są uszczegółowione w przepisach Kodeksu pracy oraz przepisach wykonawczych.

Pracodawca ma również obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w stosunku do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, np. zleceniobiorców czy prowadzących w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę działalność gospodarczą na własny rachunek. Takie same obowiązki pracodawca ma w stosunku do niebędących jego pracownikami studentów i uczniów odbywających praktyki na terenie zakładu pracy.

► Bezrobotny

Definicja podstawowa

Osoba niemająca stałego zatrudnienia lub niemożącą znaleźć pracy.

W prawie pracy

Pracodawca zatrudniający bezrobotną osobę skierowaną przez powiatowy urząd pracy może skorzystać z przewidzianych form wsparcia. Ze względu na aktywność w poszukiwaniu pracy i długotrwałość pozostawania bez zatrudnienia bezrobotni są kwalifikowani do jednego z 3 profili. W zależności od przydzielenia bezrobotnego do konkretnego profilu podejmowane są działania w celu jego aktywizacji.

Poszukiwaniem pracy dla bezrobotnych mogą zajmować się również agencje zatrudnienia działające na rynku pracy.

Bezrobotny może być przyjęty przez pracodawcę na staż, a także zatrudniony na umowę o pracę. Bezrobotny może być zatrudniany przez konkretnego pracodawcę na podstawie np. bonu szkoleniowego lub stażowego. Pracodawca będzie musiał wówczas przez ustalony okres utrzymać miejsce pracy dla aktywizowanej osoby.

*Patrz: **aktywizacja zawodowa***

Przy przyjmowaniu kandydata do pracy pracodawca przyjmuje od pracownika oświadczenie, czy był on zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna.

Osoba bezrobotna, która podjęła zatrudnienie, powinna zgłosić fakt podjęcia pracy do powiatowego urzędu pracy w celu wyrejestrowania z rejestru bezrobotnych.

W ubezpieczeniach

Osoba bezrobotna zarejestrowana w urzędzie pracy obowiązkowo podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu, jeśli nie podlega obowiązkowi ubezpieczenia z innego tytułu. Uprawnienie to przysługuje również członkom rodziny bezrobotnego po uprzednim zgłoszeniu do ubezpieczenia, o ile nie posiadają oni innego tytułu do ubezpieczenia zdrowotnego. Ubezpieczenie zdrowotne przysługuje osobie bezrobotnej bez względu na to, czy ma prawo do zasiłku dla bezrobotnych, czy nie. Dodatkowo osoby bezrobotne pobierające zasiłek mają opłacane składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Podstawą wymiaru składek na powyższe ubezpieczenia jest kwota wypłacanego zasiłku dla bezrobotnych. Okres opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe powoduje ciągłość ubezpieczenia – jest to tzw. okres składkowy. Płatnikiem zasiłku dla bezrobotnych oraz składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i zdrowotne są powiatowe urzędy pracy.

► Bezskuteczność egzekucji

Definicja podstawowa

Nieprzynoszące pożądaných rezultatów przymusowe ściągnięcie należności.

W wynagrodzeniach

Bezskuteczność egzekucji to sytuacja, w której jest oczywiste, że na skutek egzekucji nie uzyska się sumy wyższej od kosztów egzekucyjnych. W takim przypadku postępowanie egzekucyjne umarza się w całości lub części z urzędu.

Umorzenie powoduje uchylenie dokonanych czynności egzekucyjnych, lecz nie pozbawia wierzyiciela możliwości wszczęcia ponownej egzekucji, chyba że egzekucja jest niedopuszczalna z innych przyczyn.

Umorzenie postępowania egzekucyjnego nie może naruszać praw osób trzecich.

W ubezpieczeniach

Bezskuteczność egzekucji występuje wtedy, gdy w wyniku wszczętej przez ZUS egzekucji majątku dłużnika nie dochodzi do zaspokojenia należności z tytułu zaległości składkowych. W takim przypadku może dojść do umorzenia postępowania egzekucyjnego z uwagi na fakt, że dłużnik w chwili przeprowadzenia postępowania egzekucyjnego nie posiada majątku, którym mógłby pokryć zaległości wobec ZUS.

► Bilet

Definicja podstawowa

Kartonik z odpowiednim nadrukiem, uprawniający posiadacza do określonej usługi lub wejścia do określonego miejsca.

W wynagrodzeniach

Bilety są świadczeniem rzeczowym przyznawanym pracownikom. Przekazane pracownikom bilety, które zostały sfinansowane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (ZFŚS), są zwolnione z opodatkowania do 380 zł w roku podatkowym. Dofinansowanie do biletów ze środków obrotowych pracodawcy stanowi przychód pracownika ze stosunku pracy podlegający opodatkowaniu łącznie z innymi przychodami ze stosunku pracy.

W ubezpieczeniach

Jeżeli płatnik przekazuje pracownikom bilety na przejazd środkami lokomocji, to wartość tych biletów jest wyłączona ze składek, jeśli:

- w regulaminach wynagradzania, przepisach o wynagradzaniu bądź układach zbiorowych pracy są zawarte odpowiednie zapisy,
- świadczenie ma charakter niepieniężny.

Przekazanie przez pracodawcę pieniędzy na zakup biletów lub wypłaty ekwiwalentu pieniężnego stanowi przychód pracownika i podlega oskładkowaniu.

Jeżeli w ramach działalności kulturalno-oświatowej pracodawca przekazuje swoim pracownikom finansowane z ZFŚS bilety do kina, teatru czy opery, to tego typu świadczenie jest wyłączone z podsta-

wy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

► Bon

Definicja podstawowa

Dowód uprawniający do otrzymania w oznaczonym terminie pewnych towarów, sumy pieniędzy lub usług.

W wynagrodzeniach

Bony stanowią popularne dodatkowe świadczenie dla pracowników. Bony nie mają powiązania z wartością, jakością czy ilością świadczonej pracy, nie mają więc charakteru wynagrodzenia za pracę, lecz są świadczeniem pozapłacowym. Mogą być finansowane ze środków obrotowych pracodawcy, ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub z funduszu utworzonego na cele socjalno-bytowe. Sfinansowanie zakupu bonów ze środków obrotowych zakładu pracy lub ze środków funduszu utworzonego na cele socjalno-bytowe umożliwia dowolność przy ich rozdziale wśród załogi (podział bonów sfinansowanych z funduszu utworzonego na cele socjalno-bytowe nie może być jednak sprzeczny z regulaminem tego funduszu). Zakup bonów ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych powoduje konieczność stosowania kryteriów socjalnych przy ich rozdziale. Oznacza to, że bony powinny być rozdane z uwzględnieniem sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej pracowników.

Wskazane jest zastosowanie co najmniej jednego progu, który będzie różnicował ich wartość. Ustalenie progów socjalnych najczęściej następuje na podstawie dochodu przypadającego na członka rodziny pracownika.

W podatkach dochodowych

Z opodatkowania zwolniono świadczenia rzeczowe i finansowe na rzecz pracowników, sfinansowane z ZFŚS, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym 380 zł, z wyjątkiem bonów, talonów i innych znaków podlegających wymianie na towary lub usługi, których nie uznano za świadczenia rzeczowe. Oznacza to, że wartość bonów otrzymanych przez pracownika, niezależnie od źródła ich finansowania (ZFŚS, środki obrotowe firmy), powinna zostać doliczona przez pracodawcę do

przychodów osiąganych przez pracownika ze stosunku pracy i rozliczona na takich samych zasadach jak wynagrodzenie za pracę.

Otrzymane przez emerytów i rencistów świadczenia w postaci bonów towarowych o wartości do 2280 zł korzystają ze zwolnienia od podatku dochodowego. Jeżeli jednak ich wartość przekroczy w ciągu roku kwotę 2280 zł, to nadwyżka ponad tę kwotę podlega opodatkowaniu zryczałtowanym podatkiem dochodowym w wysokości 10% należności.

W ubezpieczeniach

Jeżeli bony wydawane pracownikom, chałupnikom lub zleceniobiorcom są finansowane ze środków ZFŚS, to ich wartości płatnik nie dolicza do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz na ubezpieczenie zdrowotne. Jeżeli bony są finansowane częściowo z ZFŚS, a częściowo z innego funduszu, to ze składek zwolniona jest część finansowana z ZFŚS. Płatnik nie nalicza składek od wartości bonów, które zakupił ze środków funduszu utworzonego na cele socjalno-bytowe na podstawie układu zbiorowego pracy. Taki fundusz mogą tworzyć pracodawcy objęci układem zbiorowym, którzy nie tworzą zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Ze składek są zwolnione bony do wysokości kwoty nieprzekraczającej rocznej kwoty odpisu podstawowego na ZFŚS. Bony sfinansowane z innych środków niż ZFŚS oraz fundusz utworzony na cele socjalno-bytowe powinny zostać uwzględnione w podstawie wymiaru składek.

Wartość bonów żywieniowych, które przysługują pracownikom i zleceniobiorcom na podstawie przepisów bhp, jest w całości wolna od składek. Wartość bonów żywieniowych wydawanych bez obowiązku wynikającego z przepisów bhp i bez prawa do ekwiwalentu jest zwolniona ze składek do kwoty nieprzekraczającej 190 zł miesięcznie. Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej oraz ZUS zwolnienie ze składek obejmuje swym zakresem wartość bonów żywieniowych, pod warunkiem że bony te mogą być realizowane jedynie w placówkach gastronomicznych: restauracjach, barach, punktach gastronomicznych czy stołówkach. Wydawanie pracownikom bonów żywieniowych, które mogą być zrealizowane w sklepach lub sieciach handlowych, a niewynikające z przepisów bhp, zdaniem MPiPS oraz

ZUS nie nosi znamion udostępniania pracownikom posiłków, a zatem nie pozwala na stosowanie zwolnienia ich wartości z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

► Bonus

Definicja podstawowa

Dodatkowe świadczenie.

W wynagrodzeniach

Pracodawcy mogą przyznawać pracownikom i osobom zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy, poza wynagrodzeniem za pracę, dodatkowe świadczenia. Mogą być one wyrażone w pieniądzu lub mieć postać rzeczową. Bonus, co do zasady,

nie jest świadczeniem obowiązkowym, lecz dobrowolnym – dodatkową gratyfikacją, formą nagrody, wyróżnieniem.

W podatkach dochodowych

Wartość bonusu otrzymanego przez pracownika (lub osobę współpracującą) powinna zostać doliczona przez płatnika do przychodów osiągniętych przez pracownika ze stosunku pracy (lub np. umowy zlecenia) i rozliczona na takich samych zasadach jak wynagrodzenie za pracę.

W ubezpieczeniach

Płatnik nalicza obowiązkowo składki na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne oraz FP i FGŚP od bonusów wypłacanych pracownikom jako dodatkowe wynagrodzenie za pracę.



► **Certyfikat kwalifikowany**

Patrz: podpis elektroniczny

► **Certyfikat rezydencji**

Definicja podstawowa

Zaświadczenie o miejscu zamieszkania lub siedzibie podatnika.

W podatkach dochodowych

Certyfikat rezydencji oznacza zaświadczenie o miejscu zamieszkania podatnika do celów podatkowych wydane przez właściwy organ administracji podatkowej państwa miejsca zamieszkania podatnika. Dokument ten ma znaczenie przy rozliczaniu dochodów osiąganych przez podatników poza ich miejscem zamieszkania. Zastosowanie stawki podatku wynikającej z właściwej umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania lub niepobranie podatku zgodnie z taką umową jest możliwe pod warunkiem udokumentowania do celów podatkowych miejsca zamieszkania podatnika certyfikatem rezydencji.

► **Choroba pracownika**

Definicja podstawowa

Nieprawidłowe funkcjonowanie organizmu pracownika.

W prawie pracy

Choroba pracownika jest rodzajem usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pracownik jest zobowiązany powiadomić pracodawcę o przyczynie oraz o przewidywanym terminie nieobecności w pracy niezwłocznie, nie później jednak niż w 2. dniu nieobecności w pracy. Wyjątkowo może to zrobić później, jeżeli zawiadomienie pracodawcy uniemożliwia mu szczególne okoliczności – wówczas powinien poinformować go o chorobie w ciągu 2 dni od ustania tych okoliczności.

W czasie choroby pracownika pracodawca nie może mu wypowiedzieć umowy o pracę, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie może też wręczyć wypowiedzenia zmieniającego. Wypowiedzenie jest możliwe, gdy zachodzą okoliczności uzasadniające zwolnienia grupowe lub nastąpiła likwidacja bądź upadłość pracodawcy. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli z powodu choroby pracownik jest nieobecny w pracy ponad 3 miesiące (przy zatrudnieniu u tego pracodawcy krótszym niż 6 miesięcy) bądź dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia chorobowego i zasiłku rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące (przy zatrudnieniu u tego pracodawcy trwającym co najmniej 6 miesięcy). Po ustaniu choroby i powrocie pracownika do pracy pracodawca nie może go zwolnić z tego powodu.

Pracownika, który był niezdolny do pracy z powodu choroby przez okres co najmniej 30 dni, pracodawca jest zobowiązany skierować na kontrolne badania lekarskie przed dopuszczeniem do wykonywania obowiązków. Bez zaświadczenia potwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych nie może go dopuścić do pracy.

Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać powstawaniu chorób zawodowych (dokonywać pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, prowadzić rejestr takich czynników oraz zmniejszać ryzyko ich występowania w środowisku pracy). Każdy przypadek wystąpienia choroby zawodowej pracodawca ma obowiązek zgłosić właściwym organom oraz prowadzić rejestr stwierdzonych chorób i podejść o takie choroby.

*Patrz: **choroba zawodowa***

W wynagrodzeniach

Za czas niezdolności pracownika do pracy spowodowanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. Wynagrodzenie to przysługuje za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego. W przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia (jeżeli niezdolność pracownika do pracy przypada po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50. rok życia),

wynagrodzenie przysługuje za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego.

Wynagrodzenie oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Nie ulega ono obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i nie przysługuje, jeśli pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

W ubezpieczeniach

Wynagrodzenie chorobowe nie podlega obowiązkowi ubezpieczeń społecznych. Wartość wynagrodzenia chorobowego płatnik dolicza do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne. Natomiast zasiłki wypłacane z ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz na ubezpieczenie zdrowotne.

W zasiłkach

Ubezpieczony, który stanie się niezdolny do pracy z powodu choroby, w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego nabywa prawo do zasiłku chorobowego lub wynagrodzenia za okres choroby. Zasiłek chorobowy (wynagrodzenie chorobowe) przysługuje za każdy dzień orzeczonej niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy, a więc sobót, niedziel oraz innych dni wolnych od pracy objętych zwolnieniem lekarskim.

Pracodawca wypłaca zasiłek chorobowy za czas choroby trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego. Pracownik ma prawo do zasiłku w wysokości 80% wynagrodzenia, którego, co do zasady, podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie wypłacone za okres poprzednich 12 miesięcy. Pracownik zachowuje prawo do zasiłku w wysokości 100% wynagrodzenia, jeżeli niezdolność do pracy jest spowodowana:

- wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy,
- chorobą przypadającą w okresie ciąży,
- poddaniem się niezbędnym badaniom i czynnościom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów.

Zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru.

► Choroba zawodowa

Definicja podstawowa

Choroba spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących w środowisku pracy, lub sposobem wykonywania pracy. Powstaje wskutek stałego przebywania ciała w nieodgodnej pozycji, systematycznego wykonywania forsownych czynności lub regularnego przebywania w otoczeniu zawierającym czynniki szkodliwe dla zdrowia (hałas, nieodpowiednie oświetlenie, zapylenie, promieniowanie, związki chemiczne, zwiększone obciążenie psychiczne i fizyczne itp.).

W prawie pracy

Pracodawca jest zobowiązany niezwłocznie zgłosić każdy przypadek rozpoznanej choroby zawodowej, a także podejrzenie o taką chorobę, właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Niezawiadomienie właściwych organów o ww. przypadkach chorób, ich nieujawnienie lub przedstawienie niezgodnych z prawdą informacji, dowodów lub dokumentów dotyczących tych chorób jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny w wysokości od 1 tys. zł do 30 tys. zł. W razie stwierdzenia objawów choroby zawodowej u pracownika pracodawca jest zobowiązany zastosować właściwe środki profilaktyczne, tj.:

- ustalić, w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym, przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą,
- niezwłocznie przystąpić do usuwania czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować niezbędne środki zapobiegawcze,
- zapewnić realizację zaleceń lekarskich, np. częstsze badania lekarskie, stosowanie przerw w pracy.

Pracodawca jest zobowiązany prowadzić rejestr obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o te choroby.

W przypadku stwierdzenia u pracownika objawów choroby zawodowej pracodawca powinien go przenieść do innej pracy, w której nie występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych wywołujących te objawy. Przeniesienia pracodawca dokonuje na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i czasie określonych w tym orzeczeniu. Przeniesienie do innej pracy należy traktować

jako polecenie, którego odmowa wykonania przez pracownika jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych i może być podstawą do zwolnienia dyscyplinarnego.

Jeżeli pracodawca nie ma możliwości przeniesienia pracownika do innej pracy, w której nie będzie narażony na działanie czynnika wywołującego chorobę zawodową, może wypowiedzieć z tego powodu pracownikowi umowę o pracę. W okresie wypowiedzenia pracodawca powinien wystąpić do pracownika na urlop wypoczynkowy lub zwolnić go z obowiązku świadczenia pracy.

Takie same zasady należy stosować w przypadku, gdy pracownik stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy na skutek choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Cudzoziemiec

Definicja podstawowa

Obywatel obcego państwa.

W prawie pracy

Zasady zatrudniania cudzoziemców w Polsce określa ustawa o cudzoziemcach. Wskazuje ona warunki, na jakich obywatele innych państw mogą podejmować pracę.

Zatrudnienie cudzoziemców z krajów należących do UE, państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej jest w zasadzie nieograniczone (wyjątki dotyczą państw przystępujących, jeżeli inne państwo UE zastrzegło okresowo ograniczenia w dostępie do swojego rynku pracy). Ustawa o cudzoziemcach nie ma do nich zastosowania. Obostrzenia dotyczą natomiast zatrudniania osób spoza UE.

Regulujące zatrudnianie pracowników spoza UE ustawa o cudzoziemcach oraz umowy międzynarodowe wskazują zasady dwustronnej współpracy państw. Przy zatrudnianiu cudzoziemca spoza UE obowiązuje jedna procedura, w której uzyskuje on zezwolenie zarówno na pobyt, jak i na pracę. Zezwolenie na pobyt czasowy jest wydawane na okres 3 lat. Utrata przez cudzoziemca pracy nie skutkuje automatycznie utratą zezwolenia na pobyt czasowy. Pozwolenie na pracę jest ważne przez

1 rok. Cudzoziemiec może więc na jego podstawie uzyskać kolejne zatrudnienie.

Umowa o pracę może być zawarta z cudzoziemcem również w innym języku niż polski. Musi być zawarta w języku polskim, jeżeli osoba świadcząca pracę ma miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w chwili zawarcia umowy lub praca ma być wykonana lub wykonywana na terytorium Polski. Dopuszcza się wówczas inną wersję językową, obok języka polskiego, jednak polska wersja językowa jest obowiązująca. Do zawartego stosunku pracy stosuje się również polskie przepisy prawa pracy.

Umowa o pracę lub inny dokument wynikający z zakresu prawa pracy mogą być także sporządzone w języku obcym na wniosek osoby świadczącej pracę władającej tym językiem, niebędącej obywatelem polskim, pouczonej uprzednio o prawie do sporządzenia umowy lub innego dokumentu w języku polskim.

W wynagrodzeniach

Cudzoziemiec zatrudniony w Polsce podlega polskim przepisom prawa pracy i podobnie jak polscy pracownicy ma prawo do godziwego wynagrodzenia za wykonaną pracę. Wynagrodzenie powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu. Powinno też uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Cudzoziemcowi przysługuje także prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie oferowane cudzoziemcowi przez polskiego pracodawcę nie może być niższe od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku.

W ubezpieczeniach

Jeżeli pobyt cudzoziemca nie ma charakteru stałego i jest on zatrudniony w placówce dyplomatycznej innego państwa, konsulatach, misjach lub misjach specjalnych albo innych instytucjach międzynarodowych, to nie podlega ubezpieczeniom społecznym w Polsce. Regulacje dotyczące stosowania właściwego ustawodawstwa w odniesieniu do cudzoziemców podejmujących pracę najemną lub działalność na własny rachunek na terenie państw UE są zawarte w rozporządzeniu Rady i Parlamentu Europejskiego (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społeczne-