

e-Biuletyn PNPP w Żukowie

Nr 6/2017



Publikacja współfinansowana ze środków Powiatu Kartuskiego

Szanowni Państwo!

Gorąco zachęcam do lektury numeru 6/2017 e-Biuletynu Punktu Nieodpłatnej Pomocy Prawnej w Żukowie.

W bieżącym numerze o dochodzeniu roszczeń pracowniczych (gdzie i w jakim czasie można wnieść pozew) oraz o wolnym od podatku i składek ekwiwalencie za używanie własnych narzędzi przez pracownika.

Gotowe wzory pism do wykorzystania znajdziecie Państwo na stronie internetowej Fundacji ANTERIS www.anteris.org.pl w MENU + Nieodpłatna Pomoc Prawna + Wzory pism.

Osoby uprawnione zapraszamy do prowadzonego przez Fundację ANTERIS Punktu w Żukowie, mieszczącego się przy **ul. Armii Krajowej 2E (Szkola Podstawowa nr 2 im. Jana Heweliusza, dawne Gimnazjum)**. W Punkcie porad prawnych udzielają adwokaci i radcy prawni.

poniedziałek: 15.00 -19.00

wtorek: 09.00 -13.00

środa: 15.00 -19.00

czwartek: 10.00 -14.00

piątek: 15.00 -19.00

*Dla Państwa wygody proponujemy umawiać się telefonicznie: **(+48) 697 444 044** (telefon jest czynny w godzinach pracy Punktu).*

Z wyrazami szacunku,

w imieniu zespołu Fundacji ANTERIS

r. pr. Joanna Nowicka

/30-11-2017 r./

SPIS TREŚCI:

I. PRAWO PRACY

1. Spór ze stosunku pracy - gdzie złożyć pozew s. 4
2. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę - ile czasu na wniesienie s. 6
3. Przedawnienie roszczeń - ile czasu na dochodzenie praw pracowniczych s. 8

II. PODATKI I SKŁADKI

4. Praca na własnym sprzęcie - ekwiwalent bez podatku i składek s. 10

Biuletyn opracował zespół w składzie:

r. pr. dr Magdalena Kasprzak (red. meryt.)
r. pr. Joanna Nowicka (red. meryt.)
wolont. Wojciech Kasprzak (przyg. mat.)
wolont. Dawid Targosiński (IT)

ANTERIS Fundacja Pomocy Prawnej
81-327 Gdynia, ul. Wolności 61 lok. 2
tel.: (58) 354 70 20; (+48) 503 330 703
e-mail: fundacja.anteris@gmail.com
strona www: www.anteris.org.pl

I. PRAWO PRACY

1. Spór ze stosunku pracy - gdzie złożyć pozew

Mój były pracodawca nie wypłacił mi wynagrodzenia za ostatni miesiąc pracy w firmie. Mieszkam w Baninie, a siedziba byłego pracodawcy jest w Krakowie. Gdzie mam złożyć pozew o wypłatę należnego wynagrodzenia?

Mieszkańcy Powiatu Kartuskiego pozwy o roszczenia ze stosunku pracy składają do Sądu Rejonowego w Kartuzach:

SĄD REJONOWY

w Kartuzach

IV Wydział Pracy

ul. Kościuszki 26

83-300 Kartuzy

Spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają wyodrębnione w sądach rejonowych i okręgowych wydziały pracy lub wydziały pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 262 Kodeksu pracy; dalej: k.p.).

Powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone przed sąd:

- ✓ właściwości ogólnej pozwanego (miejsce zamieszkania pozwanego lub siedziba pozwanego, jeżeli nie jest on osobą fizyczną),
- ✓ w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana,
- ✓ w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Jest to tzw. właściwość miejscowa sądu.

Do właściwości rzeczowej **sądów rejonowych**, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy:

- ✓ o ustalenie istnienia stosunku pracy,
- ✓ o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy,
- ✓ o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz dochodzone łącznie z nimi roszczenia,

- ✓ o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy,
- ✓ dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane.

Sąd właściwy może na zgodny wniosek stron przekazać sprawę do rozpoznania innemu sądowi równorzędnemu, rozpoznającemu sprawę z zakresu prawa pracy, jeżeli przemawiają za tym względy celowości. Sprawami z zakresu prawa pracy rozpoznawanymi przez sądy (rejonowe, okręgowe) są sprawy o:

- ✓ roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane,
- ✓ ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy,
- ✓ roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy,
- ✓ odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Właściwości sądów pracy **nie podlegają** spory (zgodnie z 262 § 2 k.p.) dotyczące:

- ustanawiania nowych warunków pracy i płacy,
- stosowania norm pracy.

opr. r. pr. dr Magdalena Kasprzak

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.)

2. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę - ile czasu na wniesienie

Otrzymałam zupełnie niespodziewanie wypowiedzenie umowy o pracę. Chcę się od niego odwołać, ile mam na to czasu i jak to zrobić?

Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu **21 dni** od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę (art. 264 § 1 Kodeksu pracy; dalej: k.p.). Co istotne - termin ten może zostać przywrócony.

Początek biegu terminu dochodzenia roszczeń określonych w art. 264 k.p. przypada w dniu doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę, zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub w dniu wygaśnięcia umowy o pracę, zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego, o doręczeniu pracownikowi zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę należy mówić nie tylko wtedy, gdy pismo zawierające zawiadomienie zostało mu wręczone osobiście (doszło do jego rąk), ale także wtedy, gdy nie zostało mu wręczone, lecz dotarło do niego w taki sposób, że miał realną możliwość zapoznania się z jego treścią, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim (wyrok z 23 stycznia 1998 r., sygn. akt I PKN 501/97).

Terminy dochodzenia roszczeń w zależności od rodzaju roszczenia przedstawia tabela.

Terminy dochodzenia roszczeń

Rodzaj roszczenia	Termin
Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu	21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.).
Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu	21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę (art. 264 § 2 k.p.).
Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu	21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy (art. 264 § 3 k.p.).

Przywrócenie terminu

Jeżeli pracownik, bez swojej winy, nie wniósł do sądu odwołania lub żądania w odpowiednim terminie (21 dni), sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu (art. 265 k.p.). Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminowi. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Brak winy pracownika w przekroczeniu terminu (21 dni) sąd ocenia z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia, posiadanej wiedzy prawniczej, doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy. Jeżeli pracownik nie posiada wykształcenia prawniczego i po raz pierwszy prowadzi z pracodawcą spór dotyczący rozwiązania lub nawiązania stosunku pracy, to przekroczenie terminu może być usprawiedliwione nawet mniej znaczącymi okolicznościami.

Za przyczyny usprawiedliwiające przekroczenie przez pracownika terminu określonego w art. 264 k.p. mogą być w szczególności uznane:

- ✓ wprowadzenie pracownika przez pracodawcę w błąd co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z 30 maja 2001 r., sygn. akt I PKN 415/00),
- ✓ podjęcie przez pracownika próby polubownego załatwienia sprawy na drodze sądowej, choćby za pośrednictwem osób trzecich, np. przedstawicieli związków zawodowych czy organu założycielskiego zakładu pracy (wyrok SN z 13 maja 1994 r., sygn. akt I PRN 21/94),
- ✓ pozostawanie pracownika w usprawiedliwionym przekonaniu, że nie przysługuje mu odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z 17 listopada 2004 r., sygn. akt II PK 62/04).

Znaczne przekroczenie siedmiodniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (wyrok SN z 22 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 660/00).

Odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawierającego prawidłowe pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 w zw. z art. 264 § 1 k.p.) nie

wpływa na skuteczność dokonanego wypowiedzenia i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu (wyrok SN z 13 grudnia 1996 r., sygn. akt I PKN 41/96).

Pracownik, który bez usprawiedliwionych przyczyn odmówił przyjęcia pisma wypowiadającego mu umowę o pracę, nie może domagać się przywrócenia terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy ani powołać się na to, że pracodawca nie poinformował go o możliwości, terminie i trybie odwołania (wyrok SN z 4 marca 2004 r., sygn. akt I PK 429/03).

opr. r. pr. dr Magdalena Kasprzak

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.)

3. Przedawnienie roszczeń – ile czasu na dochodzenie praw pracowniczych

Przy okazji wyliczania emerytury okazało się, że nie otrzymałem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w 2008 r. Czy mogę się o niego teraz upomnieć?

Roszczenie to co do zasady uległo już przedawnieniu, będzie jednak możliwe do dochodzenia, jeśli pracodawca zrzeknie się korzystania z przedawnienia.

Przedawnienie roszczenia uniemożliwia skuteczne jego dochodzenie w postępowaniu sądowym. Jednocześnie roszczenie przedawnione nie wygasa, ale ulega przekształceniu w zobowiązanie naturalne i może być skutecznie dochodzone wyłącznie wtedy, gdy strona, przeciwko której roszczenie przysługuje, zrzeknie się korzystania z przedawnienia.

Generalnie przedawnieniu ulegają roszczenia majątkowe (np. o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę), a także o charakterze niemajątkowym, jeżeli wynikają ze stosunku pracy (np. roszczenie pracownika o wydanie świadectwa pracy).

Zgodnie z art. 291 § 1 k.p., **roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem lat 3** od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne, a więc od dnia, w którym dłużnik powinien spełnić świadczenia na rzecz wierzyciela.

Przy czym **roszczenie stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu pracy lub ugodą przedsądową ulega przedawnieniu z upływem 10 lat** od dnia uprawomocnienia się wyroku lub zawarcia ugody (art. 291 § 5 k.p.).

Terminy przedawnienia mają charakter norm bezwzględnie obowiązujących, tym samym **nie ma możliwości** ich skracania lub wydłużania przez strony stosunku pracy.

W odniesieniu do pozostałych roszczeń przysługujących pracownikowi przeciwko pracodawcy należy zwrócić uwagę na następujące okoliczności:

- ✓ bieg trzyletniego terminu przedawnienia roszczenia pracownika o urlop wypoczynkowy rozpoczyna się 31 grudnia danego roku, w którym pracownik uzyskał prawo do urlopu, bądź w dniu, na który np. zgodnie z planem urlopów dany urlop został przesunięty,
- ✓ bieg trzyletniego terminu przedawnienia roszczeń dotyczących wypłaty ekwiwalentu za urlop rozpoczyna się w dniu rozwiązania stosunku pracy, i to bez względu na to, czy pracownik dochodzi ekwiwalentu za urlop bieżący czy zaległy, o ile ten ostatni nie uległ już przedawnieniu (wyrok SN z 29 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 336/00).

Zgodnie z art. 292 k.p., roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia. Dodatkowo należy wskazać, że zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne.

opr. r. pr. dr Magdalena Kasprzak

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.)

II. PODATKI I SKŁADKI

4. Praca na własnym sprzęcie - ekwiwalent bez podatku i składek

Dogadałem się z pracodawcą, że będzie mi wypłacał ekwiwalent za używanie do pracy mojego własnego laptopa, tabletu i narzędzi pomiarowych (takich profesjonalnych, drogich). Przy pierwszej wypłacie dostałem na konto pensję i ekwiwalent minus zaliczkę na podatek od całości. Kolega z innej firmy dostaje taki ekwiwalent „na czysto”, bez opodatkowania i bez składek. Który pracodawca ma rację?

W przypadku gdy warunki wypłacanego ekwiwalentu są spełnione, a więc ekwiwalent jest wypłacony w pieniądzu i odpowiada poniesionym przez pracowników wydatkom w związku z wykorzystywaniem sprzętu, materiałów i narzędzi, które stanowią ich własność oraz rzeczy te są wykorzystywane przez pracowników do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, to **wypłacony ekwiwalent jest zwolniony od podatku dochodowego od osób fizycznych**. Ponadto nie podlega oskładkowaniu.

Pracownik może odzyskać nadpłaconą zaliczkę na podatek **wykazując nadpłatę** w swoim zeznaniu rocznym - na podstawie wystawionego przez pracodawcę PIT-11 za 2017 r.

W PIT-11 pracodawca powinien pomniejszyć kwotę przychodu, uzyskanego przez pracownika, o wartość zwolnienia i wykazać zaliczki pobrane w ciągu roku, łącznie z zaliczkami od świadczeń zwolnionych, które odprowadzono do urzędu skarbowego.

Przy wykonywaniu czynności wynikających z umowy o pracę, pracownicy mogą wykorzystywać prywatny sprzęt, materiały i narzędzia (takie jak np. komputery, laptopy, tablety, telefony, drukarki, kserokopiarki, materiały biurowe, narzędzia pomiarowe, meble biurowe i inne sprzęty, stanowiące własność pracownika, potrzebne do pracy).

W zamian - pracodawca może wypłacać pracownikom ekwiwalent pieniężny. Przy spełnieniu określonych przepisami warunków, taki ekwiwalent nie podlega opodatkowaniu ani oskładkowaniu.

Ekwiwalent bez podatku

Wskazać należy, że przychodami ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych są wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężna świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń. Dotyczy to w szczególności wynagrodzenia zasadniczego, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatków, nagród, ekwiwalentów za nie wykorzystany urlop i wszelkich innych kwot, niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona. Przychodami z pracy są ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych; dalej: u.p.d.o.f.).

Jednak ustawa podatkowa wyraźnie wskazuje, że wolne od podatku dochodowego są ekwiwalenty pieniężne za używane przez pracowników przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, stanowiące ich własność (art. 21 ust. 1 pkt 13 u.p.d.o.f.).

Według definicji słownikowej, ekwiwalent oznacza kwotę lub rzecz równą wartością czemuś. Z tego względu, użycie w art. 21 ust. 1 pkt 13 u.p.d.o.f. wyrażenia „ekwiwalent pieniężny za używane przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt” należy interpretować jako kwotę, będącą faktycznie opłatą za korzystanie przez pracodawcę ze sprzętu, będącego własnością pracownika (por. wyrok WSA w Gliwicach z 4 lipca 2011 r.; sygn. akt I SA/GI 1343/10).

Otrzymywane przez pracowników ekwiwalenty pieniężne za użyte przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, będące własnością pracownika, są **wolne od podatku niezależnie od ich wartości**.

Warunki zwolnienia od podatku

Z omawianego przepisu art. 21 ust. 1 pkt 13 u.p.d.o.f. wynika, że zwrot kosztów poniesionych przez pracownika na używany sprzęt z tytułu wykonywania pracy, ma zastosowanie po spełnieniu łącznie kilku warunków:

- ✓ ekwiwalent musi być wypłacony w pieniądzu,
- ✓ kwota ekwiwalentu powinna odpowiadać poniesionym przez pracownika wydatkom, to znaczy musi zachodzić racjonalny związek pomiędzy kwotą wypłaconą pracownikowi, a wartością używanych dla celów pracodawcy narzędzi, materiałów

lub sprzętu należących do pracownika oraz stopniem zużycia rzeczy, dokonanego w trakcie tego używania,

- ✓ narzędzia, materiały lub sprzęt muszą stanowić własność pracownika,
- ✓ narzędzia, materiały lub sprzęt należące do pracownika muszą być wykorzystywane przy wykonywaniu pracy na rzecz pracodawcy.

Wyplacany ekwiwalent powinien być zatem ustalony w kwotach realnych i powinien faktycznie stanowić równowartość spełnianego świadczenia. Oznacza to, że wysokość takiego ekwiwalentu musi być rozsądna. W przeciwnym razie pracodawca może narazić się na zarzut zastępowania jakiegoś innego opodatkowanego składnika wynagrodzenia świadczeniem zwolnionym od podatku.

Tak więc ekwiwalent powinien być ustalony w kwotach realnych, jako rekompensata za używane przez pracownika własne sprzęty do pracy.

Ustalanie i wypłata kwoty ekwiwalentu

To pracodawca ustala (oczywiście z zachowaniem norm prawa pracy), czy danemu pracownikowi korzystającemu z własnych narzędzi, sprzętów i materiałów do pracy przysługuje z tego tytułu ekwiwalent, jak również określa jego wysokość.

W praktyce ustalenia dotyczące wypłaty ekwiwalentu (jego wysokości i częstotliwości wypłaty) są przedmiotem uzgodnień między pracownikiem a pracodawcą. Takie ustalenia powinny być zawarte w **układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub zarządzeniu wewnętrznym kierownika jednostki**.

Ekwiwalenty dla pracowników wypłaca się na podstawie sporządzonej listy wypłat. Częstotliwość tych wypłat w poszczególnych zakładach pracy jest różna i zależy od ustaleń przyjętych przez pracodawcę w przepisach zakładowych (może być miesięczna, kwartalna, półroczna, czy też roczna).

Kwota ekwiwalentu za używanie przez pracowników własnych sprzętów, narzędzi i materiałów do pracy za dany miesiąc może być pomniejszona proporcjonalnie do liczby dni, w których pracownik z nich nie korzystał (np. z powodu choroby) lub też może być wypłacana w całości (w zależności od ustaleń wewnątrzzakładowych).

Ekwiwalent bez składek

Ekwiwalenty pieniężne za użyte przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, będące własnością pracownika, nie podlegają składkowaniu, i to niezależnie od ich wartości (§ 2 ust. 1 pkt 9 rozporządzenia składkowego).

opr. r. pr. Joanna Nowicka

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 2032 ze zm.)
 - Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.)
 - Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 1949); w tekście: rozporządzenie składkowe
-