

# AKADEMIA HR

NEWSLETTER KANCELARII WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY

## ZMIANY DOTYCZĄCE SKŁADKI WYPADKOWEJ OD 1 KWIETNIA 2021 R.

Ubezpieczenie wypadkowe to jedyny rodzaj ubezpieczenia społecznego, który nie ma jednej stawki dla płatników, a jej obliczenie zależy od wielu zmiennych. W kwietniu nastąpiły zmiany warte omówienia.

Jak ustala się wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe? Zasady różnicowania składki na ubezpieczenie wypadkowe wynikają z art. 27-36 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych – dalej ustawa wypadkowa. Z wyżej wymienionych norm wynika, że różnicowanie stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe dla poszczególnych płatników składek odbywa się w zależności od poziomu zagrożeń zawodowych i ich skutków występujących u danego płatnika składek, tj. statystyki wypadków przy pracy (w tym wypadków przy pracy śmiertelnych i ciężkich) oraz liczby osób zatrudnionych w warunkach, w których występuje przekroczenie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

Od 1 kwietnia 2021 r. zmieniają się kategorie ryzyka i stopy procentowe składki na ubezpieczenie wypadkowe dla wielu grup działalności. Dla wielu firm będzie to oznaczało zmianę wysokości składki wypadkowej. Powodem zmian jest rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 16.03.2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (Dz.U. poz. 489). Istotną zmianą w zakresie obliczania składki na ubezpieczenie wypadkowe jest nowy załącznik nr 2 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków.

Jakie są sankcje w przypadku obliczenia nieprawidłowej stopy (wysokości) składki wypadkowej? Zgodnie z przepisami ustawy wypadkowej ZUS ustala, w drodze decyzji, stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe na cały rok składkowy (1 kwietnia – 31 marca) w wysokości 150% stopy procentowej ustalonej na podstawie prawidłowych danych, jeżeli płatnik składek nie przekazał informacji ZUS IWA albo korekty tej informacji w terminie 14 dni od otrzymania wezwania, a stopa procentowa ustalona na podstawie nieprawidłowych danych przekazanych przez płatnika składek lub wykazywana przez płatnika składek w dokumentach rozliczeniowych była zaniżona w stosunku do ustalonej na podstawie prawidłowych danych. Z obowiązujących przepisów wynika jednoznacznie, że w ten sam sposób ZUS powinien postępować w stosunku do płatników składek samodzielnie ustalających stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe, którzy w danym roku składkowym wykazywali w dokumentach rozliczeniowych zaniżoną stopę procentową. W przypadku takich płatników składek także dopiero wówczas, gdy nie zostaną złożone w ZUS dokumenty rozliczeniowe korygujące w terminie 14 dni od otrzymania stosownego wezwania, Zakład jest uprawniony do podwyższenia stopy procentowej składki na ubezpieczenia wypadkowe na cały rok składkowy.

- Kornel Kowalski, radca prawny

## CZY PRACOWNIKOWI NALEŻY SIĘ DZIEŃ WOLNY NA SZCZEPIENIE PRZECIWKO COVID -19?

Wraz z coraz większą dostępnością szczepień przeciwko COVID-19, pracownicy zaczęli zastanawiać się, czy z tytułu szczepień przeciwko COVID-19 przysługuje im dzień wolny (płatny). Obecne przepisy prawa nie przewidują dnia wolnego czy obligatoryjnego zwolnienia pracownika na szczepienia COVID-19. Szczepienia mają charakter dobrowolny i prawo nie wiąże z nimi przywilejów pracowniczych. Nadto, nie ma przepisów, które wprost wskazałyby pracodawcy, jak należy postępować w sytuacji związanej ze szczepieniem przeciwko COVID-19 i w jaki sposób uregulować zasady związane z usprawiedliwieniem nieobecności pracownika w związku ze szczepieniem.



W konsekwencji pracownicy, którzy mają zaplanowane terminy szczepień, mogą wypisać na dzień szczepień urlop wypoczynkowy albo bezpłatny lub skorzystać z tzw. wyjścia prywatnego na czas szczepienia - art. 151 §2 (2) k.p.

Nadto, pracodawcy mogą podjąć dobrowolną decyzję o zwolnieniu pracownika od pracy w związku z poddaniem się szczepieniu przeciwko COVID-19. Pracodawca może zwolnić pracownika od pracy bez, jak i z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, przy czym decyzja co do zachowania wynagrodzenia należy do pracodawcy.

Niezależnie od decyzji pracodawcy (czy będzie chciał wprowadzić przywilej związany z nieobecnością w pracy w dniu szczepienia) z uwagi na skalę szczepień oraz celem zapobiegania dezorganizacji, rekomendować należy przygotowanie komunikacji do pracowników, aby z wyprzedzeniem wypisywali urlopy czy wnioski na wyjścia prywatne, aby móc zaplanować grafik czy wprowadzić do niego zmiany, tak aby nie zakłócać pracy w zakładzie pracy.

r.pr. Elżbieta Smirnow

## UREGULOWANIE KWESTII BADAŃ PRACOWNIKÓW NA ZAWARTOŚĆ ALKOHOLU

Pracodawcy czekają na przepisy, które w sposób niebudzący wątpliwości pozwoliłyby im badać trzeźwość pracowników w zakładzie pracy. Ministerstwo przygotowuje zmianę Kodeksu pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Najprawdopodobniej prace nad tą zmianą nie ruszą jednak tak szybko. Pierwszeństwo ma zakończenie prac legislacyjnych nad uregulowaniem pracy zdalnej.

Od wejścia w życie tzw. ustawy sektorowej implementującej przepisy RODO powstała istotna wątpliwość co do dopuszczalności prowadzenia kontroli trzeźwości pracowników. Samodzielne kontrolowanie stanu trzeźwości pracowników, nawet wyrywkowo, mogłoby zostać uznane za naruszające ochronę danych osobowych pracowników, gdyż informacja o stanie nietrzeźwości pracownika jest informacją o jego zdrowiu i może być przetwarzana przez pracodawcę wyłącznie z inicjatywy pracownika i za jego zgodą. Pracodawcy muszą często ważyć dwa dobra - ochronę danych osobowych i zapewnienie bezpiecznych warunków pracy pracownikom oraz przeciwdziałanie zagrożeniom mogącym wystąpić w miejscu pracy. W konsekwencji część pracodawców w tym celu wzywa funkcjonariuszy policji, którzy według obowiązujących przepisów są uprawnieni do przeprowadzania testów na zawartość alkoholu w organizmie – oczywiście jest to praktyka słuszna, lecz obciąża jednostki policji.

Proponowane jest rozwiązanie dotyczące zmiany treści przepisów kodeksu pracy odnoszących się do warunków BHP oraz przepisów ustawy o wychowaniu w trzeźwości poprzez wskazanie w art. 17 tej ustawy pracodawcy jako podmiotu uprawnionego do kontroli trzeźwości. W roboczym projekcie regulacji przewidziane zostały dwa tryby niedopuszczenia pracownika nietrzeźwego lub będącego pod wpływem środka działającego jak alkohol do pracy: uzasadnione podejrzenie pracodawcy oraz prewencyjna kontrola trzeźwości lub kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu.

apl. radc. Dominika Mitkowska

## PRASÓWKA

- HR Business Partner: [Compliance oraz prezenty od kontrahentów. Kiedy to miła niespodzianka, a kiedy już konflikt interesów?](#) - mec. Kornel Kowalski
- Rzeczpospolita – [Usługi świadczone powtarzalnie to nie dzieła](#) - dr Marcin Wojewódka
- Rzeczpospolita – [Szef odwoła zwolnienie z obowiązków, by dać urlop](#) - mec. Elżbieta Smirnow
- Rzeczpospolita: [Praca zdalna – jak ją uregulować na przyszłość](#) - mec. Adrian Prusik

## JESTEŚMY NA LINKEDIN!

Serdecznie zapraszamy do obserwowania naszego profilu na portalu LinkedIn, gdzie na bieżąco informujemy o zmianach prawnych, aktualnościach, publikacjach prasowych, książkowych oraz innych podejmowanych aktywnościach!

## KONTAKT

Wojewódka i Wspólnicy Sp.k.  
ul. Solec 38, 00-394 Warszawa  
kancelaria@wojewodka.pl  
tel. 22 458 23 00

