WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY
KANCELARIA PRAWA PRACY
15 lat 2004-2019

AKADEMIA HR

NEWSLETTER KANCELARII WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY

CZEKAJĄC NA BREXIT

Aktualną datą wyjścia Zjednoczonego Królestwa z Unii Europejskiej jest 31 stycznia 2020 r. Wciąż nie jest pewne, czy uda się zawrzeć porozumienie regulujące zasady wyjścia.

W razie ziszczenia się tzw. twardego Brexitu, w życie wejdą przepisy ustawy z 15 marca 2019 r., uchwalonej właśnie w celu zminimalizowania chaosu, jaki mógłby nastać przy bezumownym wyjściu tego państwa z UE. Ustawa ta wprowadza okres przejściowy, w którym pobyt obywateli Wielkiej Brytanii i członków ich rodzin na terytorium Polski bezpośrednio po dacie Brexitu będzie uznawany za legalny. Określa także podstawy prawne dla udzielenia im zezwoleń na pobyt czasowy oraz stały, które będą podstawą zezwolenia na pracę.

Według nas pracodawca powinien podjąć już teraz wszelkie środki ostrożności, aby zweryfikować czy pracownicy będący obywatelami UK zarejestrowali swój pobyt oraz zgromadzić dokumenty, które będą niezbędne do uzyskania zezwolenia na pracę.

- radca prawny Izabela Dziubak-Napiórkowska
wspólnik i lider działu klientów międzynarodowych

PPK: PUŁAPKA FORMULARZA ZUS RCA

Zmiany w imiennym raporcie ZUS RCA (z dodanym nowym polem) są planowane od stycznia 2020 roku. Zgodnie z planowanymi zmianami, ma zostać utworzone pole 28 w bloku III B, w którym płatnik będzie mógł wpisać wysokość wpłat wniesionych do PPK. Do końca 2019 roku pracodawcy (którzy mieli obowiązek tworzenia PPK w pierwszej kohorcie) powinni tę informację wpisywać w polu nr 27 - kwota obniżenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu opłacania składki w ramach pracowniczego programu emerytalnego. W przypadku pracodawców, którzy prowadzą PPE (np. ze składką 1.5% - które nie zwalnia z obowiązku tworzenia PPK) i równolegle utworzą PPK w 2019 roku, w polu nr 27 należy wpisać łączną kwotę wniesioną do PPE i PPK.

PIT-0 A 26-TE URODZINY W DNIU WYPŁATY WYNAGRODZENIA

W przypadku tzw. PIT-0 czyli zwolnienia z opodatkowania wynagrodzeń osób, które nie ukończyły 26. roku życia, istotny jest dzień urodzin. Zgodnie z wyjaśnieniami Ministerstwa Finansów zwolnienie to przestaje obowiązywać za miesiąc w którym, pracownik kończy 26 lat, jeżeli wypłata wynagrodzenia nastąpiła po dniu urodzin. Jak postąpić w przypadku, gdy wypłata następuje dokładnie w dniu tych urodzin? Jeśli stosować przepisy kodeksu cywilnego, to zgodnie z art. 112 k.c., już z początkiem tego dnia pracownik kończy 26 lat, a więc zwolnienie nie powinno przysługiwać. Jednak Ministerstwo Finansów wskazuje, że w tym przypadku należy stosować inną zasadę – aby wynagrodzenie za dany miesiąc było objęte zwolnieniem, musi zostać wypłacone najpóźniej w dniu urodzin. Źródłem są odpowiedzi Ministra Finansów na pytania Dziennika Gazety Prawnej.

PRZEDAWNIENIE URLOPU WYPOCZYNKOWEGO

Zgodnie z art. 291 kodeksu pracy, urlop wypoczynkowy jest roszczeniem ze stosunku pracy i przedawnia się z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie o wykorzystanie urlopu stało się wymagalne. Za dzień wymagalności roszczenia przyjmuje się ostatni dzień końca roku kalendarzowego, za który urlop przysługiwał (w przypadku urlopu bieżącego), bądź dzień 30 września następnego roku kalendarzowego (w przypadku urlopu zaległego). Warto pamiętać, że przedawnienie dotyczy zarówna prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, jak i roszczenia do udzielenia urlopu w naturze. Do kumulacji urlopu wypoczynkowego może dojść w przypadku długotrwałej nieobecności związanej z macierzyństwem (narodziny i opieka nad kolejnymi dziećmi). Dla przykładu, urlop niewykorzystany w latach 2014-2018 przedawnia się w następujących terminach:

- urlop nabyty w 2014 r. - wymagalność od 1.10.2015, przedawnił się 30.09.2018;
- urlop nabyty w 2015 r. - wymagalność od 1.10.2016, przedawnił się 30.09.2019;
- urlop nabyty w 2016 r. - wymagalność od 1.10.2017, przedawni się 30.09.2020;
- urlop nabyty w 2017 r. - wymagalność od 1.10.2018, przedawni się 30.09.2021;
- urlop nabyty w 2018 r. - wymagalność od 1.10.2019, przedawni się 30.09.2022.