

## Informacja potwierdzająca warunki zatrudnienia

**Do końca czerwca 2004 r.** pracodawcy powinni przedstawić pracownikom informacje potwierdzające warunki zatrudnienia dla tych osób, które rozpoczęły pracę przed 1 stycznia 2004 r.

Od stycznia 2004 r. zmieniły się przepisy dotyczące zawierania umów o pracę. Art. 29 par. 1 Kodeksu pracy stanowi, że umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, a dodatkowo:

- rodzaj pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,

- wymiar czasu pracy,
- termin rozpoczęcia pracy

Choć pracodawcy mogą uznać te nowe wymogi za zbyt wygórowane czy biurokratyczne, to konieczność ich stosowania wynika z dyrektywy 91/533EWG z 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowania do umowy lub stosunku pracy.

Dla osób wcześniej zatrudnionych – pracodawcy mają jeszcze pół roku na uzupełnienie obowiązku i przekazanie danych o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych.

## Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

Przy wypłaceniu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe ważne jest ustalenie, ile godzin trwała praca i czy pracownik w zamian za nią nie otrzymał wolnego czasu.

Podstawowe warunki ustalenia wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach określa art. 151<sup>1</sup> Kodeksu pracy, stanowiąc, że oprócz normalnego wynagrodzenia pracodawca wypłaca dodatek w wysokości:

- 100 proc. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

- w nocy,
- w niedziele i święta, które nie są dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy,

- 50 proc. wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż poprzednio określonym

## Składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne podczas urlopów bezpłatnych

Zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca może udzielić pracownikowi, na jego pisemny wniosek, urlopu bez-

płatnego. Pracownik, który przebywa na urlopie bezpłatnym – w tym okresie nie podlega ubezpieczeniom społecznym,

ani ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu umowy o pracę. W dalszym ciągu pozostaje w stosunku pracy, nie świadczy jednak pracy, a pracodawca nie wypłaca mu wynagrodzenia.

Pracodawca jako płatnik składek musi składać za pracownika przebywającego na urlopie bezpłatnym imienny raport ZUS RSA o okresie przerwy w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenia zdrowotne.

Należy jednak pamiętać, że prawo do świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego ustaje po upływie 30 dni od dnia wygaśnięcia obowiązku ubezpieczenia. Czyli – jeszcze przez okres 30 dni pracownik przebywający na urlopie bezpłatnym zachowuje prawo do świadczeń zdrowotnych.

Aby w dalszym ciągu mieć prawo do świadczeń, pracownik przebywający na urlopie bezpłatnym powinien zostać

zgłoszony do ubezpieczenia zdrowotnego jako członek rodziny albo przystąpić do dobrowolnego ubezpieczenia zdrowotnego.

Jako członek rodziny do ubezpieczenia zdrowotnego może być zgłoszone:

- dziecko własne, dziecko małżonka, dziecko przysposobione, wnuk, albo dziecko obce, dla którego ustanowiono opiekę, dziecko obce w ramach rodziny zastępczej, do ukończenia przez nie 18 lat, a jeżeli kształci się dalej - do ukończenia 26 lat,
- małżonek,
- wstępni pozostający z ubezpieczonym we wspólnym gospodarstwie domowym.

### Dane statystyczne

- Zasiłek rodzinny przysługuje, jeżeli dochód na osobę w rodzinie nie przekracza **504 zł**, a w razie wychowywania dziecka niepełnosprawnego – **583 zł**

Do zasiłku rodzinnego przysługują następujące dodatki:

- z tytułu urodzenia dziecka – jednorazowo w wysokości **500 zł** na każde dziecko,
- z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego – **400 zł** miesięcznie,
- z tytułu samotnego wychowywania i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania w wysokości **400 zł** miesięcznie, nie dłu-

żej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 lat,

- z tytułu samotnego wychowywania dziecka – **170 zł** na każde dziecko, a na dziecko z orzeczeniem o niepełnosprawności lub znacznym stopniu niepełnosprawności – **250 zł** miesięcznie
- Najniższa emerytura i renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy - **562,58 zł**
- Najniższa renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy – **432,74 zł**
- Przeciętne wynagrodzenie za I kwartał 2004 r. – **2332,17 zł**

- Materiał opracowała: Maria Kościńska, Dział Informacji

Źródło: [www.rzeczpospolita.pl](http://www.rzeczpospolita.pl)