

*Malwina Orzechowska*

## **FORMA ZATRUDNIENIA A KOSZTY I OBOWIĄZKI PRACODAWCY W ZAKRESIE ROZRACHUNKÓW Z TYTUŁU WYNAGRODZEŃ**

**Abstrakt:** Celem artykułu jest analiza rozrachunków z tytułu wynagrodzeń z uwzględnieniem formy zatrudnienia oraz wynikających z tego tytułu kosztów i obowiązków pracodawcy. Scharakteryzowano w nim formy zatrudnienia pracowników wskazując na podstawowe różnice między nimi, zdefiniowano pojęcie wynagrodzenia za pracę oraz analizie poddano jego składniki. Następnie uwagę skupiono na analizie procesu naliczania wynagrodzenia (od wynagrodzenia brutto do wynagrodzenia netto) oraz regulowaniu przez pracodawcę zobowiązań z tego tytułu. Oceniono wpływ formy zatrudnienia na koszty prowadzenia działalności, a także na obowiązki dotyczące naliczania i odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz fundusze celowe.

### **1. Wprowadzenie**

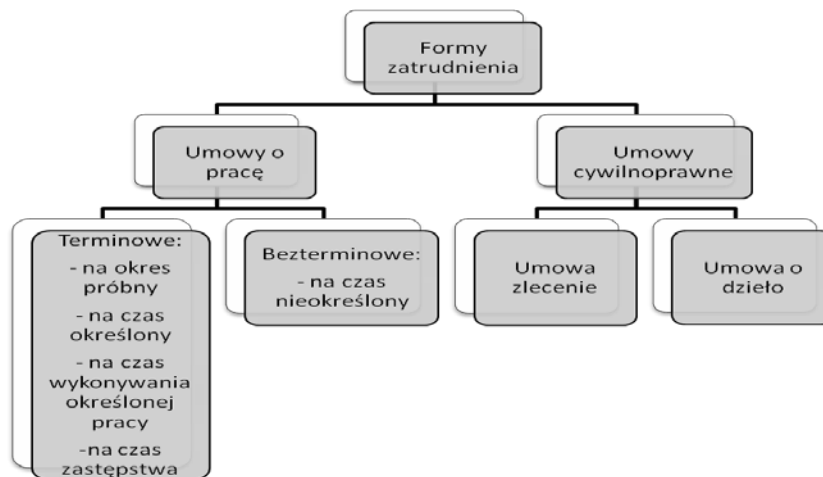
Wynagrodzenie za pracę to nieodłączny i jeden z najistotniejszych elementów stosunku pracy. Jest to świadczenie, które pracodawca zobowiązany jest wypłacać pracownikowi okresowo w zamian za wykonaną przez niego pracę. Problematyka rozliczania wynagrodzeń wiąże się z koniecznością dobrej znajomości nie tylko zasad rachunkowości, ale również Kodeksu Pracy, przepisów podatkowych oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Na pracodawcy ciąży obowiązek prawidłowego naliczenia i ujęcia w księgach rachunkowych wynagrodzenia, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, fundusze celowe (jak: Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych). Pracodawca jest także zobowiązany do uregulowania zobowiązań z tytułu wynagrodzeń wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz właściwego urzędu skarbowego w określonej przepisami wysokości, kolejności i w określonych terminach.

Celem artykułu jest analiza rozrachunków z tytułu wynagrodzeń z uwzględnieniem formy zatrudnienia oraz wynikających z tego tytułu kosztów i obowiązków pracodawcy.

### **2. Formy zatrudnienia i ich regulacje**

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyjaśnia, że zatrudnienie to wykonywanie pracy na podstawie sto-

sunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą<sup>1</sup>. Pracodawca oraz osoba podejmująca zatrudnienie mogą swobodnie ukształtować stosunek prawny, w ramach którego będzie wykonywana praca (Schemat 1). Najpopularniejszą formą zatrudnienia jest umowa o pracę. Kodeks pracy wprowadził w art. 25 podział umów o pracę wg kryteriów czasu trwania stosunku pracy na umowy terminowe i umowy bezterminowe<sup>2</sup>.



Schemat 1. Formy zatrudnienia

Źródło: Opracowanie na podstawie *Kodeksu pracy*, art. 25, op. cit. oraz Kryńska E., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2007, s. 39.

Do terminowych umów o pracę zalicza się umowy:

- na okres próbny – umowa może być zawarta w sytuacji, kiedy pracodawca zamierza sprawdzić kwalifikacje pracownika zawarte w przedstawionym CV oraz jego predyspozycje do wykonywania określonej pracy, czy zajmowania określonego stanowiska<sup>3</sup>,

<sup>1</sup>Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz. U. 2004, Nr 99, poz. 1001, art. 2 pkt.43.

<sup>2</sup>Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, op. cit., art. 25; Kryńska E., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, 2007, s. 39.

<sup>3</sup>Umowa na okres próbny może poprzedzać każdy rodzaj umowy o pracę, a łączny okres próbny u jednego pracodawcy nie może przekroczyć 3 miesięcy. Taką umowę można rozwiązać za wypowiedzeniem bez obowiązku jego uzasadnienia. Okres wypowiedzenia zależy od czasu trwania umowy. Jacewicz A., *Wynagrodzenia 2014 pracowników samorządowych*. Gdańsk: ODDK Sp. z o.o., 2014, s. 23; Sobocka-Szczapa H., *Czas na pracę – praca na czas*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, 2006, s. 28

- na czas określony – umowa zawierana jest na konkretny termin wskazany w postaci daty kalendarzowej lub poprzez opisanie sytuacji lub zdarzenia, z którego nadejściem wygasa stosunek pracy<sup>4</sup>,
- na czas wykonywania określonej pracy - umowa jest zawierana, gdy strony nie chcą zawrzeć umowy bezterminowej, a nie można określić, ile czasu będzie potrzebne do wykonania określonej pracy; rozwiązuje się ją z dniem ukończenia pracy, dla której została zawarta<sup>5</sup>,
- na czas zastępstwa – umowa zawierana w sytuacji konieczności zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy i z chwilą powrotu pracownika do pracy umowa ulega rozwiązaniu<sup>6</sup>; nie podlega przedłużeniu do dnia porodu w przypadku ciąży pracownicy w odróżnieniu od pozostałych umów<sup>7</sup>.

Najkorzystniejszą umową o pracę dla pracownika najemnego jest umowa na czas nieokreślony. Charakteryzuje się najdalej posuniętą ochroną praw pracownika. Jest umową bezterminową, bez ustalonego czasu trwania stosunku pracy<sup>8</sup>. Daje pracownikowi, jak i pracodawcy poczucie stabilizacji<sup>9</sup>. Pracodawca ponosi jedynie ryzyko związane z ewentualnymi szkodami wyrządzonymi przez pracownika podmiotom zewnętrznym. Umowę taką można rozwiązać za porozumieniem stron w dowolnej chwili oraz z ustaloną dowolną datą jej zakończenia. Okres wypowiedzenia jest natomiast zależny od okresu zatrudnienia<sup>10</sup>. Przepisy prawa pracy dają możliwość skracania okresów wypowiedzenia

---

<sup>4</sup>Od 22 lutego 2016 roku pracodawca może zawrzeć 3 umowy na czas określony. Łączny okres tych umów nie może być dłuższy niż 33 miesiące. Czwarta umowa na czas określony jest traktowana jako umowa na czas nieokreślony. Kuźniar A., Wskazanie długości trwania umowy na czas określony. *Monitor prawa pracy i ubezpieczeń nr 3(243)*, Warszawa: INFOR PL S.A., 2014, s. 47-49; Podgórska-Rakiel E., Czy długoterminowe umowy na czas określony trzeba skrócić do 33 miesięcy. *Monitor prawa pracy i ubezpieczeń nr 24(288)*, Warszawa: INFOR PL S.A., 2015, s. 44-45.

<sup>5</sup>W przypadku tej umowy nie istnieje możliwość wypowiedzenia z wyjątkiem upadłości, likwidacji, rozwiązania z przyczyn nie dotyczących pracowników. Niedziński T., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: Difin S.A., 2009, s. 30-31.

<sup>6</sup>Sobocka-Szczapa H., op. cit., s. 32.

<sup>7</sup>Dworowska W., Jacewicz A., *Rozliczanie wynagrodzeń w 2010 roku*. Gdańsk: ODDK Sp. z o.o., 2010, s. 11.

<sup>8</sup>Mućko P., Sokół A., *Jak założyć i prowadzić własną firmę*. Warszawa: CeDeWu Sp. z o.o., 2010, s. 138.

<sup>9</sup>Umowa o pracę daje pracownikowi uprawnienia, których nie daje umowa zlecenie lub o dzieło, tzn.: udzielania urlopu, określenie możliwości dokończenia się, zasady wynagrodzenia za czas choroby, zaliczenie stażu pracy, zasady wypowiedzenia umowy, zasady wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, czyli ponad czas określony w kodeksie pracy. Patulski A., Patulski W., Walczak K., Orłowski G., Nałęcz M., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck, 2007, s. 38.

<sup>10</sup>Mroczkowska R., Potocka-Szmoń P., *Dokumentacja pracownicza 2015*. Gdańsk: ODDK, 2015, s. 59.

w określonych sytuacjach. Pracownik nie musi wskazywać, jaka jest przyczyna wypowiedzenia. Jednak taki obowiązek spoczywa już na pracodawcy<sup>11</sup>.

Często spotykanymi formami zatrudnienia są umowy cywilnoprawne, które różnią się od umów o pracę (Tabela 1). W ich przypadku nie mają zastosowania przepisy prawa pracy. Podlegają one kodeksowi cywilnemu. Strony tych umów mają dużą swobodę w kształtowaniu ich treści, formy i czasu obowiązywania. Pracodawcy, chcąc ograniczyć koszty osobowe, coraz częściej zatrudniają pracowników na podstawie umowy cywilnoprawnej<sup>12</sup>. Do tej grupy zalicza się:

- umowę zlecenie - zgodnie z kodeksem cywilnym przez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie, czyli zleceniobiorca zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie, czyli zleceniodawcy, a jego obowiązkiem jest wypłata wynagrodzenia dla przyjmującego zlecenie<sup>13</sup>,

Tabela 1. Różnice między umowami o pracę i umowami cywilnoprawnymi

Umowa o pracę	Umowy cywilnoprawne
Oparta na przepisach Kodeksu pracy	Oparte na przepisach Kodeksu cywilnego
Zależność pracownika od pracodawcy	Brak zależności
Praca wykonywana pod nadzorem pracodawcy	Brak nadzoru osoby zlecającej przy wykonywaniu zadania
Czas pracy jest określony przez pracodawcę.	Osoba zlecająca nie może ingerować w czas, w jakim usługa będzie wykonana
Pracownik świadczy pracę osobiście	Możliwe jest korzystanie z pomocy innych osób.
Umowa o pracę jest zawsze odpłatna.	Z reguły odpłatna, może być nieodpłatna
Wynagrodzenie wypłacane najrzadziej co miesiąc	Wynagrodzenie wypłacone po wykonaniu zlecenia, usługi
Pracownikowi przysługuje szereg uprawnień pracowniczych	Brak jakichkolwiek zobowiązań społecznych
Osoba wykonująca umowę o pracę zawsze podlega obowiązkowi ubezpieczenia społecznego	Zleceniobiorca może podlegać obowiązkowi ubezpieczenia społecznego tylko w przypadkach wyraźnie określonych przez prawo ubezpieczeń społecznych
Pracodawca musi prowadzić dokumentację pracowniczą	Nie ma obowiązku prowadzenia dokumentacji pracowniczej
Zapewnienie określonych standardów w zakresie BHP	Nie ma obowiązku przestrzegania przepisów BHP

<sup>11</sup>Styczyński R., *Leksykon kadrowego*, wydanie IV. Warszawa: Wydawnictwo Difin S.A., 2012, s. 74

<sup>12</sup>Gableta M., *Potencjał pracy przedsiębiorstwa*. Wrocław: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, 2006, s. 51.

<sup>13</sup>Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., *Kodeks cywilny*. Dz. U. 1964, Nr 16, poz. 93, art. 734 § 1.

Wypowiedzenie umowy regulowane kodeksem pracy	Umowę można wypowiedzieć w każdym terminie
Pracodawca ponosi odpowiedzialność za szkody wyrządzone przez pracownika	Wykonawca dzieła lub zlecenia ponosi odpowiedzialność za szkodę
Koszty uzyskania przychodu wynoszą 111,25 zł lub 139,06 zł	Koszty uzyskania przychodu wynoszą 20% przychodu lub 50% w przypadku korzystania z praw autorskich

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Majkowski B., Kiedy zlecenie, a kiedy umowa o pracę? *Prace w firmie Kwiecień 2012(98)*, Wydawnictwo Wiedza i Praktyka Sp. z o.o., Warszawa 2012, s. 64-68; Libera T., Zduńska E., *Pracownik w zakładzie pracy od przyjęcia do zwolnienia*, Centrum Doradztwa i Informacji Difin Sp. z o.o., Warszawa 2008, s. 46-50; Styczyński R., *Leksykon Kadrowego*, Difin SA, Warszawa 2012, s. 14-20.

- umowę o dzieło – w tej umowie przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia<sup>14</sup>; jej przedmiotem może być wykonanie czegoś, jak i naprawa bądź konserwacja, np. wybudowanie domu, wykonanie remontu mieszkania, uszycie ubrania, czy napisanie pisma przez prawnika, wykonanie planu technicznego, sporządzenie bilansu, skomponowanie utworu muzycznego<sup>15</sup>.

Strony umów cywilnoprawnych mają dużą swobodę w kształtowaniu ich treści, formy, czasu obowiązywania. Pracodawca w ten sposób ogranicza koszty osobowe. Osoba pracująca w ramach takiej umowy nie ma statusu pracownika i związanych z tym uprawnień np. prawo do wynagrodzenia podczas choroby<sup>16</sup>. Orzecznictwo sądów pracy wskazuje, że dodatkowa umowa cywilnoprawna zawarta z własnym pracownikiem powinna dotyczyć innych rodzajowo czynności niż te, które wykonuje w ramach umowy o pracę<sup>17</sup>.

### 3. Wynagrodzenie za pracę i jego składniki

Wynagrodzenie za pracę stanowi zapłatę za szczególny rodzaj aktywności zawodowej podejmowanej głównie w celach zarobkowych, realizowanych w ramach stosunku pracy<sup>18</sup>. Zasady wynagradzania pracowników powinny być określone w układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagradzania, a także

<sup>14</sup>Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964, Kodeks cywilny. Dz. U. 1964, Nr 16, poz. 93, art. 627.

<sup>15</sup>Kryńska E., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, 2007, s. 77.

<sup>16</sup>Gableta M., *Potencjał pracy przedsiębiorstwa*. Wrocław: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, 2006, s. 51.

<sup>17</sup>Nowacka I., Król T., *Wybrane orzecznictwo SN dotyczące ubezpieczeń społecznych. Dodatek nr 18 do Monitora prawa pracy i ubezpieczeń nr 24(264)*. Warszawa: INFOR PL S.A., 2014, s. 17-22.

<sup>18</sup>Stachowska S., *Wynagrodzenia w strategicznym zarządzaniu przedsiębiorstwem*. Toruń: Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności DOM ORGANIZATORA, 2009, s. 21.

w umowie o pracę<sup>19</sup>. Pracodawca nie może przyznać wynagrodzenia niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę przysługujące pracownikom na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów<sup>20</sup>. Składniki wynagrodzenia zgodnie z Kodeksem pracy, art. 78 § 2 dzieli się na obligatoryjne i fakultatywne (Tabela 2)<sup>21</sup>.

Tabela 2. Składniki wynagrodzenia

Składniki obligatoryjne	Składniki fakultatywne
1. Wynagrodzenie zasadnicze	1. Prowizja
2. Wynagrodzenie za czas choroby	2. Premia
3. Dodatek w godzinach nadliczbowych	3. Nagroda
4. Dodatek za pracę w porze nocnej	4. Dodatek stażowy
5. Wynagrodzenie za dyżur	5. Dodatek funkcyjny
6. Dodatek wyrównawczy	6. Dodatek za rozłąkę
7. Wynagrodzenie za czas niezawinionego postoj	7. Dodatkowe wynagrodzenie roczne
8. Nagroda jubileuszowa	8. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych, niebezpiecznych
9. Odprawa emerytalna, rentowa	

Źródło: Opracowanie na podstawie *Kodeksu pracy*, art. 78 § 2 oraz Suknarowska-Drzewiecka E., *Ochrona wynagrodzenia za pracę*, C.H. Beck, Warszawa 2008, s.15.

Składniki obligatoryjne to obowiązkowe wynagrodzenie za określonego rodzaju pracę lub na określonym stanowisku, którego obowiązek wypłacania wynika z aktualnych przepisów prawa pracy. Podstawowym elementem obligatoryjnej części wynagrodzenia jest wynagrodzenie zasadnicze. Może ono stanowić jedyny, obowiązkowy składnik wynagrodzenia lub też może być głównym składnikiem wynagrodzenia za pracę, od którego zależy wysokość składników dodatkowych. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego uzależniona jest od gru-

<sup>19</sup>Wynagrodzenie za pracę jest ważnym elementem, którego nie można pozbawić pracownika. Kodeks pracy gwarantuje pracownikowi prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Termin „godziwe wynagrodzenie” oznacza, że pracownikowi przysługuje takie wynagrodzenie, które odpowiada wielkości jego wkładu pracy, a pracodawca ma je zagwarantować, a nie wypłacać tylko wynagrodzenie minimalne - kwota wynagrodzenia, poniżej której nie można wypłacać pensji pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy. Jacukowicz Z., *Systemy wynagrodzeń*. Warszawa: Polska Fundacja Promocji Kadr, 2010, s. 16.

<sup>20</sup>Niezurawska J., *Elastyczne systemy wynagrodzeń w przedsiębiorstwach w Polsce*. Toruń: Dom Organizatora, 2010, s. 27-28.

<sup>21</sup>Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, art. 78 § 2; Suknarowska-Drzewiecka E., *Ochrona wynagrodzenia za pracę*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2008, s.15.

py zaszeregowania pracownika<sup>22</sup>. Z przepisów kodeksu pracy wynika, iż oprócz wynagrodzenia zasadniczego zagwarantowane są też dodatki, które mają charakter obligatoryjny. Pracodawca zobowiązany jest do wypłacenia tych dodatków wraz z wynagrodzeniem zasadniczym, gdy zaistnieją pewne sytuacje przewidziane w prawie pracy, takie jak choroba, praca w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, zlecony dyżur, niezawiniony postój, nagrody jubileuszowe i odprawy emerytalne, czy dodatki wyrównawcze, które dotyczą osób przeniesionych zgodnie z przepisami do innej, mniej płaconej pracy<sup>23</sup>. W przypadku sfery budżetowej do obligatoryjnych zalicza się także dodatek stażowy oraz nagrodę roczną, tzw. trzynastkę<sup>24</sup>.

Poza składnikami obligatoryjnymi w skład wynagrodzenia mogą wchodzić składniki fakultatywne. Są one określone przepisami płacowymi obowiązującymi u danego pracodawcy<sup>25</sup>.

Obowiązek prowadzenia dokumentacji przez pracodawcę w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników uregulowany jest w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. Zgodnie z nim pracodawca zakłada i prowadzi oddzielne dla każdego pracownika akta osobowe oraz kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w poszczególnych dobach (pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w dni wolne od pracy), urlopy, nieobecności w pracy, imienną listę wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związa-

---

<sup>22</sup>Stachowska S., *Wynagrodzenia w strategicznym zarządzaniu przedsiębiorstwem*. Toruń: Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności DOM ORGANIZATORA, 2009, s. 28.

<sup>23</sup>Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, op. cit., § 20, § 24, § 25, *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą*. Dz. U. 1976, Nr 3, poz. 19. Przepisy uprawniają następujące grupy do dodatku wyrównawczego:

- pracownica w ciąży lub karmiąca dziecko, która ma zmianę warunków pracy na danym stanowisku, skrócony wymiar pracy lub jest przeniesiona do innej pracy,
- pracownik z objawami choroby zawodowej, który jest przeniesiony do innej pracy,
- pracownik niezdolny do pracy ze względu na chorobę zawodową lub wypadek przy pracy, który nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- pracownik korzystający z pełnej ochrony przed zwolnieniem z pracy m.in. kobieta w ciąży, osoba w wieku przedemerytalnym,
- pracownik chroniony przed zwolnieniem z pracy, który może ją stracić z przyczyn leżących po stronie pracodawcy,
- osoby wykonujące pracę nakładczą tj. kobieta w ciąży, pracownik z objawami choroby zawodowej, niezdolny do pracy ze względu na chorobę zawodową lub wypadek przy pracy.

<sup>24</sup>Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Dz. U. 1997, Nr. 160, poz. 1080, art. 4.

<sup>25</sup>Libera T., Zduńska E., *Pracownik w zakładzie pracy od przyjęcia do zwolnienia*. Warszawa: Centrum Doradztwa i Informacji Difin Sp. z o.o., 2008, s. 157.

nych z pracą, kartę ewidencyjną przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej<sup>26</sup>.

#### **4. Rozrachunki z pracownikami z tytułu wynagrodzeń**

Rozrachunki to należności i zobowiązania zapisane w księgach rachunkowych przedsiębiorstwa na podstawie dokumentów (zewnętrznych lub wewnętrznych) - z dniem ich powstania, aż do czasu ich spłacenia, umorzenia lub przedawnienia<sup>27</sup>. Do ewidencji należności i zobowiązań z tytułu wynagrodzeń za pracę służy konto 231 „Rozrachunki z tytułu wynagrodzeń”<sup>28</sup>. Ujmuje się na nim wszelkie wynagrodzenia, niezależnie od rodzaju, formy wypłat, czy źródeł ich sfinansowania. Podstawą ewidencji jest lista płac - wewnętrzny, zbiorczy dokument księgowy, który zawiera łączne wynagrodzenie pracowników za okres rozrachunkowy. Sporządza się ją na podstawie dokumentów źródłowych ujmowanych w indywidualnych kartotekach wynagrodzeń pracowników. Kodeks pracy nałożył na pracodawcę obowiązek sporządzania listy obecności oraz innych dokumentów rejestrujących czas pracy pracownika i potwierdzających wysokość wypłacanego wynagrodzenia<sup>29</sup>. Na liście płac od wynagrodzenia brutto odejmuje się składki na ubezpieczenia społeczne, składki na ubezpieczenia zdrowotne, zaliczkę na podatek i wylicza się wynagrodzenie netto. Następnie oblicza się wynagrodzenie do wypłaty.

Wynagrodzenie brutto pracownika – w zależności od formy zatrudnienia - stanowi podstawę potrącania składek ZUS (emerytalne, rentowe, chorobowe i zdrowotne), jak i zaliczek na podatek dochodowy (Tabela 3)<sup>30</sup>. Również pracodawca zatrudniający pracownika oprócz kosztów wynagrodzenia brutto ponosi obowiązkowe koszty pracy w postaci składki na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, wypadkowe) oraz w określonych przepisami przypadkach fundusze pozaubezpieczeniowe (Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych)<sup>31</sup>.

---

<sup>26</sup>Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. § 6, § 8.

<sup>27</sup>Zysnarska A., *Rachunkowość budżetu, jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych*, Gdańsk: ODDK Sp. z o.o. Sp. komandytowa, 2014, s. 249.

<sup>28</sup>Cellary M., *Polityka rachunkowości 2011*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2011, s. 141-143.

<sup>29</sup>Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*. Dz.U. 1974, Nr 24, poz. 141, art. 94 pkt 9a.

<sup>30</sup>Dworowska W., Jacewicz A., *Rozliczanie wynagrodzeń w 2008 roku*. Gdańsk: Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., 2008, s. 109, 117 i 126; Nowacka I., *Lista płac – sporządzanie i korekta w praktycznych rozliczeniach. Dodatek nr 4 do Monitora prawa pracy i ubezpieczeń nr 7 (271)*, Warszawa: INFOR PL S.A., 2015, s. 2-4.

<sup>31</sup>Zasady opłacania składki na Fundusz Pracy określa ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Z tego funduszu finansowane są działania państwa w zakresie tworzenia miejsc pracy, wypłaty zasiłków dla bezrobotnych i realizowanie polityki walki z bezrobociem. Natomiast



Wysokości składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe wyrażone są w formie stopy procentowej, która jest jednakowa dla wszystkich pracowników. Zgodnie z ogólną zasadą składka na ubezpieczenie emerytalne finansowana jest po połowie, czyli po 9,76% przez pracodawcę i pracownika, składkę na ubezpieczenie rentowe finansują pracownik w wysokości 1,50% oraz pracodawca 6,50%, składkę chorobową sam ubezpieczony, a składkę na ubezpieczenie wypadkowe – sam płatnik<sup>32</sup>. Wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana dla poszczególnych płatników. Ustalana jest w zależności od poziomu zagrożeń zawodowych w danym przedsiębiorstwie<sup>33</sup>.

Tabela 3. Obciążenia obowiązkowe wynagrodzenia pracownika i obciążenie pracodawcy z tytułu wynagrodzeń

Obciążenie obowiązkowe pracownika	Wysokość składki w (%)	Obciążenie obowiązkowe pracodawcy	Wysokość składki w (%)
Ubezpieczenie emerytalne	9,76%	Ubezpieczenie emerytalne	9,76%
Ubezpieczenie rentowe	1,5%	Ubezpieczenie rentowe	6,5%
Ubezpieczenie chorobowe	2,45%	-	-
Ubezpieczenie zdrowotne	9%	-	-
-		Ubezpieczenie wypadkowe	od 0,40% do 3,60%
-		Fundusz Pracy	2,45%
-		Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	0,10%
Zaliczka na podatek dochodowy	18%	-	

Źródło: Opracowanie na podstawie Dworowska W., Jacewicz A., *Rozliczanie wynagrodzeń w 2008 roku*, Gdańsk: Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., 2008. s. 109, 117 i 126 oraz Nowacka I., *Lista płac – sporządzanie i korekta w praktycznych rozliczeniach, Dodatek nr 4 do Monitor prawa pracy i ubezpieczeń nr 7(271)*, INFOR PL S.A., Warszawa 2015, s. 2-4.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, tzn. wynagrodzenie brutto z tytułu zatrudnienia pomniejszone o wynagrodzenie za

---

z ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy wynika obowiązek opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i spoczywa na pracodawcy i zatrudniających.

<sup>32</sup>Niemczyk R., *Rachunkowość małych i średnich przedsiębiorstw*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza UNIMEX, 2011, s. 299-300.

<sup>33</sup>Dworowska W., Jacewicz A., *Wynagrodzenia w 2015 roku*, Gdańsk: ODDK Sp. z o.o. Sp. k., 2015, s. 119; Ickiewicz J., *Obciążenia fiskalne przedsiębiorstw*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2009, s. 287-288; *Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych*. Dz. U. 1998, Nr 137, poz. 887 ze zm., art. 15 i 16.

czas niezdolności do pracy<sup>34</sup>. Ta sama podstawa obowiązuje przy obliczaniu składki wypadkowej, na Fundusz Pracy oraz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Natomiast podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne stanowi wynagrodzenie brutto pomniejszone o naliczone składki na ubezpieczenie społeczne (emerytalne, rentowe i chorobowe). Przy czym należy zwrócić uwagę na górne ograniczenia składek. I tak: roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej za dany rok kalendarzowy, określonego w ustawie budżetowej, ustawie o przewidywanym budżetowym lub ich projektach<sup>35</sup>. Po jej przekroczeniu płatnik nie oblicza i nie przekazuje składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe do końca roku kalendarzowego<sup>36</sup>.

Pracownik zatrudniony na umowę o pracę podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu i ubezpieczeniu zdrowotnemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku<sup>37</sup>. W przypadku innych umów naliczanie i odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne jest zróżnicowane (umowa zlecenie), a nawet nie występuje – w przypadku umowy o dzieło (Schemat 2)<sup>38</sup>.

---

<sup>34</sup>Ziółkowski P., *Ubezpieczenia w firmie*. Warszawa: Dom Wydawniczy ABC, 2008, s. 37.

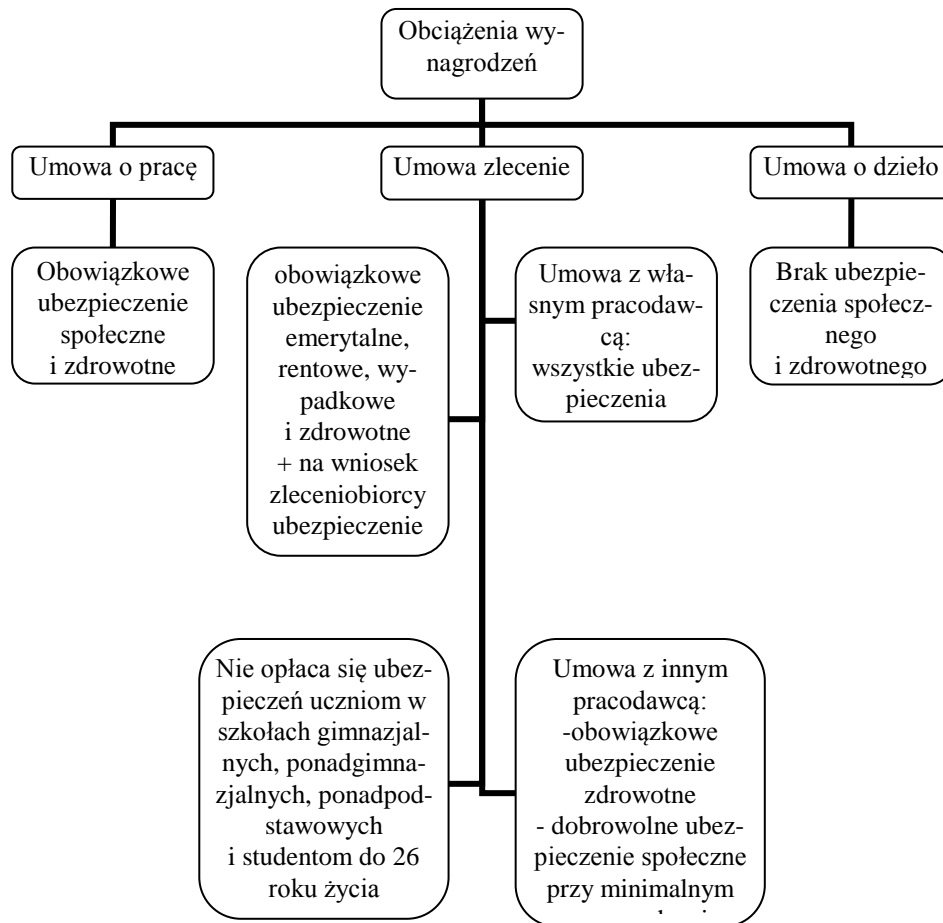
<sup>35</sup>Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. op. cit., art. 19 ust. 1.

W 2015 roku górna roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe wynosiła 118 770,00 zł (30 x 3959 zł).

<sup>36</sup>Wilczyński A., Wzrosła kwota rocznego ograniczenia podstawy wymiaru składek. *Place w firmie Luty/Marzec 2014(124)*. Warszawa: Wydawnictwo Wiedza i Praktyka Sp. z o.o., 2014, s. 6.

<sup>37</sup>Beliczyńska M., Bobak A., *ZUS – obowiązki pracodawcy jako płatnika*. Kraków: Wszechnica Podatkowa, 2011, s. 7.

<sup>38</sup>Dworowska W., Jacewicz A., *Wynagrodzenia w 2015 roku*. Gdańsk: ODDK Sp. z o.o. Sp. k., 2015, s. 115, 308-310.



Schemat 2. Obciążenia wynagrodzeń z tytułu naliczania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne

Źródło: Opracowanie na podstawie Dworowska W., Jacewicz A., *Wynagrodzenia w 2015 roku*, ODDK Sp. z o.o. Sp.k., Gdańsk 2015, s. 115, 308-310.

Pracodawca jako płatnik ma obowiązek przekazywać zaliczki na podatek dochodowy w terminie do 20 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pobrano zaliczki na rachunek urzędu skarbowego, a także sporządzić roczne informacje o dochodach oraz pobranych zaliczkach na podatek dochodowy do ostatniego dnia lutego roku następującego po roku, za który następuje rozliczenie<sup>39</sup>.

<sup>39</sup>Dworowska W., Jacewicz A., *Rozliczanie wynagrodzeń w 2010 roku*. Gdańsk: Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., 2010, s. 169.

Do obliczenia zaliczki na podatek dochodowy, konieczne jest określenie kwoty przychodów oraz kosztów uzyskania przychodów. Pracownikowi przysługują koszty uzyskania przychodów z tytułu stosunku pracy i stosunków pokrewnych, które są określone w art. 22 ust. 2 ustawy podatkowej i od 2009 r. obowiązują na tym samym poziomie<sup>40</sup>: 111,25 zł lub 139,06 zł (Tabela 4).

Tabela 4. Koszty uzyskania przychodów z tytułu stosunku pracy w roku 2016

W odniesieniu do pracownika	Koszty uzyskania przychodów	
	miesięczne (zł)	roczne (zł)
uzyskującego przychody z tytułu jednego stosunku pracy (stosunków pokrewnych)	111,25	1335,00
uzyskującego przychody równocześnie z więcej niż jednego stosunku pracy (stosunków pokrewnych)	111,25	łącznie nie więcej niż 2002,05
zatrudnionego w jednym zakładzie pracy, który położony jest w innej miejscowości niż miejsce jego zamieszkania	139,06	1668,72
uzyskującego przychody równocześnie z więcej niż jednego stosunku pracy, a miejsce zamieszkania podatnika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy	139,06	łącznie nie więcej niż 2502,56

Źródło: Opracowanie na podstawie: Nowacka I., Koszty uzyskania, kwota zmniejszająca podatek i skala podatkowa, *dodatek nr 16 do Monitora prawa pracy i ubezpieczeń nr 22(262)*, INFORPI S.A., Warszawa 2014, s. 17; Seroczyńska A., Najnowsze wskaźniki i stawki, *Monitor prawa pracy i ubezpieczeń nr 2(290)*, INFOR PL S.A., Warszawa 2016, s. 14.

Zaliczki na podatek dochodowy oblicza się za miesiące kalendarzowe od stycznia do grudnia od podstawy opodatkowania zgodnie z obowiązującą skalą podatkową (obecnie obowiązują dwie stawki podatkowe-18% i 32%)<sup>41</sup>. Płatnik dokonujący wypłat należności z tytułu umów zlecenia lub o dzieło ma obowiązek pobierać zaliczki na podatek dochodowy w wysokości 18% dochodu<sup>42</sup>.

## 5. Wpływ formy zatrudnienia na koszty pracy

<sup>40</sup>Nowacka I., Koszty uzyskania, kwota zmniejszająca podatek i skala podatkowa. *Dodatek nr 16 do Monitora prawa pracy i ubezpieczeń nr 22(262)*. Warszawa: INFORPI S.A., 2014, s. 17; Seroczyńska A., Najnowsze wskaźniki i stawki. *Monitor prawa pracy i ubezpieczeń nr 2(290)*. Warszawa: INFOR PL S.A., 2016, s. 14.

<sup>41</sup>Kozłowska M., Nowacka I., Rozliczenie pracownika, którego przychód przekroczył próg podatkowy. *Monitor prawa pracy i ubezpieczeń nr 21(285)*. Warszawa: INFOR PL S.A., 2015, s. 27.

<sup>42</sup>Tamże, s. 27.

Forma zatrudnienia ma wpływ na koszty pracodawcy, a także kwotę wynagrodzenia wypłacaną zatrudnionemu. W zależności od podpisanej umowy występuje zróżnicowanie kosztów obciążających pracodawcę oraz kwoty wynagrodzenia netto (Tabela 5). Koszty pracodawcy z tytułu wynagrodzeń nie różnią się w przypadku:

- umowy o pracę zarówno na czas nieokreślony, jak i określony,
- umowy zlecenia z własnym pracownikiem,
- umowy zlecenia z osobą niemającą innego tytułu do ubezpieczeń społecznych,
- umowy o dzieło z własnym pracownikiem.

Wszystkie te umowy podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym oraz obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu i zdrowotnemu. Składki na FP także trzeba opłacić z uwagi, iż osoba ta osiągnęła dochód równy najniższej krajowej obowiązującej w 2016 r. W przypadku zatrudnienia osoby na umowę zlecenia, która pracuje jednocześnie w innym zakładzie pracy i osiąga co najmniej najniższe wynagrodzenie, koszt pracodawcy równa się wynagrodzeniu brutto. Tak samo jest z osobą uczącą się do 26 roku życia, np. studentem zatrudnionym na umowę zlecenie oraz osobą zatrudnioną na umowę o dzieło. Dla pracownika najkorzystniejsza jest jednak umowa o pracę, która zapewnia pewną stabilizację, odpowiednie wynagrodzenie oraz prawo do urlopu wypoczynkowego.

W zależności od rodzaju umowy, różne są obowiązki zatrudniającego (pracodawcy, zlecającego) z tytułu rozliczenia wynagrodzeń, a także koszty osobowe (Tabela 6). Najwięcej obowiązków ciąży na pracodawcy w przypadku umowy o pracę zarówno na czas określony, jak i nieokreślony. W przypadku naliczania i odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne w pełnym zakresie oraz składki na Fundusz Pracy, obowiązek dotyczy umów o pracę, a także umowy o dzieło podpisanej z własnym pracownikiem.



Tabela 5. Porównanie rozliczeń umowy o pracę, umów zlecenia i umowy o dzieło w 2016 roku

Lp.	Wyszczególnienie	Umowa o pracę	Umowa zlecenie (oskładkowana)	Umowa zlecenie (nieoskładkowana)	Umowa o dzieło
1.	Kwota brutto	1850,00	1850,00	1850,00	1850,00
2.	Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne				
		1850,00	1850,00	-	-
3.	Składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez ubezpieczonego				
	- emerytalne 9,76%	180,56	180,56		
	- rentowe 1,50%	27,75	27,75		
	- chorobowe 2,45%	45,33	0,00		
	Składki razem: 13,71%	253,64	208,31		
4.	Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne				
	(1-3)	1596,36	1641,69	1850,00	-
5.	Składka na ubezpieczenie zdrowotne				
	- pobrana (9%)	143,67	147,75	166,50	
	- odliczana (7,75%)	123,72	127,23	143,38	-
6.	Koszty uzyskania przychodów	111,25	328,34	370,00	370,00
7.	Ulga podatkowa	46,33	-	-	-
8.	Podstawa opodatkowania (po zaokrągleniu)				
	(1 – 3 – 6)	1485,00	1313,00	1480,00	1480,00
9.	Zaliczka na podatek przed odliczeniem składki zdrowotnej				
	(8 x 18% - 7)	220,97	236,34	266,40	266,40
10.	Zaliczka na podatek po odliczeniu składki zdrowotnej po zaokrągleniu				
	(9 – 5b)	97,00	109,00	123,00	266,00
11.	Wynagrodzenie do wypłaty				
	(1 – 3 - 5a – 10)	<b>1355,69</b>	<b>1384,94</b>	<b>1560,50</b>	<b>1584,00</b>
<b>Składki ZUS finansowane przez pracodawcę</b>					
12.	Składka na ubezpieczenia społeczne				
	- emerytalne 9,76%	180,56	180,56		
	- rentowe 6,50%	120,25	120,25	-	-
	- wypadkowe 1,93%	35,71	35,71		
	Składki razem: 18,19%	336,52	336,52		
13.	Składki na FP 1,2%	22,20	22,20	-	-
<b>Obciążenie pracodawcy</b>					
13.	Koszty pracodawcy z tytułu wynagrodzenia pracownika				
	(1 + 12 + 13)	2208,72	2208,72	1850,00	1850,00

Źródło: Opracowanie własne.

**Tabela 6. Porównanie obowiązków pracodawcy z tytułu wynagrodzenia w zależności od rodzaju umowy**

Rodzaj umowy	Umowa o pracę		Umowa zlecenie			Umowa o dzieło	
	Na czas określony	Na czas nieokreślony	Z osobą zatrudnioną tylko na umowę zlecenie, która nigdzie więcej nie pracuje	Z osobą niebędącą pracownikiem płatnika i pracującą w innym zakładzie pracy	Z osoba uczącą się (do 26 roku życia)	Z własnym pracownikiem	Z osobą niebędącą pracownikiem płatnika
Ubezpieczenie społeczne							
emerytalne	X	X	X	-	-	X	-
rentowe	X	X	X	-	-	X	-
chorobowe	X	X	-	-	-	X	-
Składka zdrowotna	X	X	X	X	-	X	-
Zaliczka na podatek dochodowy	X	X	X	X	X	X	X
Składki po stronie pracodawcy							
emerytalne	X	X	X	-	-	X	-
rentowe	X	X	X	-	-	X	-
wypadkowe	X	X	X	-	-	X	-
Fundusz Pracy	X	X	X	-	-	X	-

Źródło: Opracowanie własne.



Najmniej obowiązków po stronie pracodawcy jest w przypadku umowy zlecenia z osobą uczącą się (do 26 roku życia) oraz umowy o dzieło z osobą niebędącą pracownikiem – ograniczają się one tylko do naliczenia i odprowadzenia zaliczki na podatek dochodowy. Mniej obowiązków związane jest również

z umowami zlecenia zawieranymi z osobami, które są związane stosunkiem pracy z innym pracodawcą lub prowadzą własną działalność gospodarczą i osiągają co najmniej minimalne wynagrodzenie. Obowiązkiem zatrudniającego jest tylko naliczenie i odprowadzenie zaliczki na podatek dochodowy. Nie ma konieczności opłacania składek społecznych oraz udzielania urlopu. W przypadku umowy zlecenie z osobą niemającą innego tytułu do ubezpieczenia płatnik odprowadza składki emerytalne, rentowe, wypadkowe i zdrowotne - obowiązkowo. Ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne. W sytuacji, w której pracodawca zawarł

z pracownikiem umowę cywilnoprawną, a faktycznie nawiązany został stosunek pracy, pracownik może żądać umowy o pracę, a w sądzie uznania okresu takiej umowy jako okresu normalnego stosunku pracy. Zleceniobiorca, który zawarł umowę zlecenia lub umowę o dzieło z własnym pracodawcą podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu oraz zdrowotnemu, tak jak ze stosunku pracy. Ponadto zleceniodawca obowiązany jest do opłacania składek na Fundusz Pracy. Dla pracownika jednak najkorzystniejsza jest umowa o pracę, która zapewnia odpowiednie systematycznie wypłacane wynagrodzenie oraz prawo do wielu innych korzyści – urlopu wypoczynkowego, świadczeń socjalnych itp.

## 6. Podsumowanie

W przeciwieństwie do przepisów Kodeksu pracy regulujących umowy o pracę, przepisy kodeksu cywilnego regulujące umowy cywilnoprawne są mniej rygorystyczne, a strony wymienionych umów mają dużą swobodę w kształtowaniu ich treści, formy i czasu obowiązywania. Określone w umowach wynagrodzenie regulowane jest przez wiele różnego rodzaju przepisów dotyczących zarówno prawa pracy, podatku dochodowego od osób fizycznych, ubezpieczeń społecznych, jak i minimalnego wynagrodzenia czy też innych. Szeroki katalog wyjątków, wyłączeń, a także niejednorodnych interpretacji utrudnia rozliczanie wynagrodzeń i ich obciążeń. Niezbędna staje się dobra znajomość przepisów, dotyczących naliczenia wynagrodzeń i ich obciążeń, a także sposobu i terminów regulowania zobowiązań wobec ZUS oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych. Wynagrodzenie włącznie z obciążającymi pracodawcę składkami stanowi koszt prowadzenia działalności i jest ujmowane w księgach rachunkowych

w okresie, którego dotyczy. Koszty wynagrodzenia różnią się wysokością w zależności od formy zatrudnienia (podpisanej umowy) – umowa o pracę, czy umowa cywilnoprawna. W drugim przypadku, w zależności od rodzaju umowy, pracodawca nie zawsze jest zobowiązany do odprowadzania składek na ubezpieczenia, a także nie ponosi kosztów z tytułu nieobecności pracownika, który nie posiada prawa do płatnego urlopu.

#### Literatura

1. Belczyńska M., Bobak A., *ZUS – obowiązki pracodawcy jako płatnika*. Kraków: Wszechnica Podatkowa, 2011. ISBN 978-83-61807-60-5
2. Cellary M., *Polityka rachunkowości 2011*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2011. ISBN 978-83-255-2052-6
3. Dworowska W., Jacewicz A., *Rozliczanie wynagrodzeń w 2010 roku*. Gdańsk: Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., 2010. ISBN 978-83-7426-664-2
4. Dworowska W., Jacewicz A., *Rozliczanie wynagrodzeń w 2008 roku*. Gdańsk: Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., 2008. ISBN 978-83-7426-476-1
5. Dworowska W., Jacewicz A., *Wynagrodzenia w 2015 roku*, ODDK Sp. z o.o. Sp.k., Gdańsk 2015. ISBN 978-83-78042-48-8
6. Gableta M., *Potencjał pracy przedsiębiorstwa*. Wrocław: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, 2006. ISBN 83-7011-777-5
7. Ickiewicz J., *Obciążenia fiskalne przedsiębiorstw*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2009. ISBN 978-83-208-1840-6
8. Jacewicz A., *Wynagrodzenia 2014 pracowników samorządowych*. Gdańsk: ODDK Sp. z o.o., 2014. ISBN 978-83-7804-184-9
9. Jacukowicz Z., *Systemy wynagrodzeń*. Warszawa: Polska Fundacja Promocji Kadr, 2010. ISBN 83-86890-60-6
10. Kryńska E., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, 2007. ISBN 978-83-87890-42-1
11. Libera T., Zduńska E., *Pracownik w zakładzie pracy od przyjęcia do zwolnienia*, Centrum Doradztwa i Informacji Difin Sp. z o.o., Warszawa 2008. ISBN 83-7251-362-7
12. Mroczkowska R., Potocka-Szmoń P., *Dokumentacja pracownicza 2015*. Gdańsk: ODDK, 2015. ISBN 978-83-78042-33-4
13. Mućko P., Sokół A., *Jak założyć i prowadzić własną firmę*. Warszawa: CeDeWu Sp. z o.o., 2010. ISBN 978-83-7556-261-3
14. Niedziński T., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: Difin S.A., 2009. ISBN 978-83-7641-096-8
15. Niemczyk R., *Rachunkowość małych i średnich przedsiębiorstw*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza UNIMEX, 2011. ISBN 978-83-61792-49-9

16. Nieżurawska J., *Elastyczne systemy wynagrodzeń w przedsiębiorstwach w Polsce*. Toruń: Dom Organizatora, 2010. ISBN 978-83-61792-49-9
17. Patulski A., Patulski W., Walczak K., Orłowski G., Nałęcz M., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck, 2007. ISBN 978-83-7483-673-9
18. Sobocka-Szczapa H., *Czas na pracę – praca na czas*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, 2006. ISBN 978-83-87890-88-9
19. Stachowska S., *Wynagrodzenia w strategicznym zarządzaniu przedsiębiorstwem*. Toruń: Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności DOM ORGANIZATORA, 2009. ISBN 978-83-7285-313-4
20. Styczyński R., *Leksykon Kadrowego*, Difin SA, Warszawa 2012. ISBN 978-83-7641-529-1
21. Suknarowska-Drzewiecka E., *Ochrona wynagrodzenia za pracę*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2008. ISBN 978-83-25506-27-8
22. Ziółkowski P., *Ubezpieczenia w firmie*. Warszawa: Dom Wydawniczy ABC, 2008. ISBN 83-7284-472-0
23. Zysnarska A., *Rachunkowość budżetu, jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych*, Gdańsk: ODDK Sp. z o.o. Sp. komandytowa, 2014. ISBN 978-83-7426-521-8

#### Czasopisma

1. Kozłowska M., Nowacka I., Rozliczenie pracownika, którego przychód przekroczył próg podatkowy. *Monitor prawa pracy i ubezpieczeń nr 21(285)*. Warszawa: INFOR PL S.A., 2015.
2. Kuźniar A., Wskazanie długości trwania umowy na czas określony. *Monitor prawa pracy i ubezpieczeń nr 3(243)*, Warszawa: INFOR PL S.A., 2014.
3. Majkowski B., Kiedy zlecenie, a kiedy umowa o pracę? *Plące w firmie Kwiecień 2012(98)*, Wydawnictwo Wiedza i Praktyka Sp. z o.o., Warszawa 2012.
4. Nowacka I., Koszty uzyskania, kwota zmniejszająca podatek i skala podatkowa. *Dodatek nr 16 do Monitora prawa pracy i ubezpieczeń nr 22(262)*. Warszawa: INFORPI S.A., 2014.
5. Nowacka I., Król T., Wybrane orzecznictwo SN dotyczące ubezpieczeń społecznych. *Dodatek nr 18 do Monitora prawa pracy i ubezpieczeń nr 24(264)*. Warszawa: INFOR PL S.A., 2014.
6. Nowacka I., Lista płac – sporządzanie i korekta w praktycznych rozliczeniach. *Dodatek nr 4 do Monitora prawa pracy i ubezpieczeń nr 7 (271)*, Warszawa: INFOR PL S.A., 2015.
7. Podgórska-Rakiel E., Czy długoterminowe umowy na czas określony trzeba skrócić do 33 miesięcy. *Monitor prawa pracy i ubezpieczeń nr 24(288)*, Warszawa: INFOR PL S.A., 2015.
8. Seroczyńska A., Najnowsze wskaźniki i stawki. *Monitor prawa pracy i ubezpieczeń nr 2(290)*. Warszawa: INFOR PL S.A., 2016.
9. Wilczyński A., Wzrosła kwota rocznego ograniczenia podstawy wymiaru składek. *Plące w firmie Luty/Marzec 2014(124)*. Warszawa: Wydawnictwo Wiedza i Praktyka Sp. z o.o., 2014.

Akty prawne

1. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. § 6, § 8.
2. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą . Dz. U. 1976, Nr 3, poz. 19.
3. Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Dz. U. 1997, Nr. 160, poz. 1080.
4. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Dz. U. 1998, Nr 137, poz. 887 ze zm.
5. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz. U. 2004, Nr 99, poz. 1001.
6. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny. Dz. U. 1964, Nr 16, poz. 93.
7. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Dz.U. 1974, Nr 24, poz. 141.