

SKŁADKI NA FP, FS I FGŚP ZA PRACOWNIKÓW ORAZ ZLECENIOBIORCÓW

I. SKŁADKI NA FUNDUSZ PRACY I FUNDUSZ

SOLIDARNOŚCIOWYstr. 3

1. Podmioty obowiązane do opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy str. 3
2. Wysokość składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy str. 4
3. Podstawa wymiaru składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy.. str. 4
4. Składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy, gdy kwota podstawy wymiaru jest niższa od minimalnego wynagrodzenia str. 7
5. Osoby, za które pracodawca jest zwolniony z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy str. 8
 - 5.1. Osoby ubezpieczone po osiągnięciu wymaganego wieku str. 8
 - 5.2. Pracownicy w wieku 50+, będący wcześniej osobami bezrobotnymi str. 9
 - 5.3. Pracownicy poniżej 30. roku życia skierowani do pracy przez urząd pracy str. 12
 - 5.4. Pracownicy powracający z urlopu związanego z rodzicielstwem..... str. 14
 - 5.5. Pracownicy niepełnosprawni str. 18

II. SKŁADKI NA FUNDUSZ GWARANTOWANYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCHstr. 18

1. Pracodawcy obowiązani do opłacania składki na FGŚP str. 18
2. Osoby, za które opłaca się składkę na FGŚP..... str. 20
3. Zwolnienie pracodawcy z opłacania składki na FGŚP..... str. 21
4. Podstawa wymiaru i wysokość składki na FGŚP..... str. 22

III. OPŁACANIE SKŁADEK.....str. 23

1. Termin opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP..... str. 23

2. Rozliczanie składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP.. str. 24
3. Zaliczenie do kosztów uzyskania przychodów opłaconych składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP..... str. 25

IV. PRZEPISY PRAWNEstr. 26

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – wyciąg str. 26
2. Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy – wyciąg str. 30
- Rozdział 1 – Przepisy ogólne..... str. 30
- Rozdział 2 – Niewypłacalność pracodawcy..... str. 31
- Rozdział 3 – Pracodawca, pracownik str. 35
- Rozdział 4 – Zakres oraz tryb zaspokajania roszczeń pracowniczych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych str. 36
- Rozdział 5 – (pominięto) str. 39
- Rozdział 6 – Finansowanie Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych str. 40
3. Ustawa z dnia 23 października 2018 r. o Funduszu Solidarnościowym – wyciąg str. 41

Dla Prenumeratorów GOFINU !



Baza pytań Czytelników

www.pytaniaczytelnikow.gofin.pl

Serwis internetowy **www.pytaniaczytelnikow.gofin.pl** to wielka baza pytań z odpowiedziami ekspertów Gofinu, publikowanych na łamach naszych pięciu specjalistycznych Czasopism tj. Biuletynu Informacyjnego dla Służb Ekonomiczno-Finansowych, Ubezpieczeń i Prawa Pracy, Poradnika VAT, Zeszytów Metodycznych Rachunkowości, Przeglądu Podatku Dochodowego. Dostęp do zawartości serwisu mają użytkownicy zalogowani, posiadający prenumeratę kompletu Czasopism (komplet promocyjny nr 1 lub nr 2) oraz Abonenci internetowego Serwisu Głównego Księgowego.

Bądź Prenumeratorem KOMPLETU CZASOPISM i korzystaj codziennie z ogromnej bazy pytań-odpowiedzi na najciekawsze i najaktualniejsze problemy zgłaszane przez Księgowych z całej Polski. Tu znajdziesz odpowiedź i rozwiązanie NAWET najtrudniejszych zagadnień.

Baza zawiera ponad 35 800 pytań i odpowiedzi !

Więcej informacji na temat pozostałych **POMOCNIKÓW Księgowego** na stronie **www.pomocnikiksiegowego.gofin.pl**

I. SKŁADKI NA FUNDUSZ PRACY I FUNDUSZ SOLIDARNOŚCIOWY

1. Podmioty obowiązane do opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy

Składka na Fundusz Pracy

Fundusz Pracy jest państwowym funduszem celowym. Jego dysponentem jest minister właściwy do spraw pracy, a przychodami są m.in. obowiązkowe składki na Fundusz Pracy.

Zasady opłacania składek na Fundusz Pracy reguluje ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409), dalej ustawa o promocji zatrudnienia. Zgodnie z art. 104 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, obowiązkowe składki na Fundusz Pracy opłacają pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne za osoby m.in.:

- pozostające w stosunku pracy lub stosunku służbowym,
- wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz za osoby z nimi współpracujące, z wyłączeniem osób świadczących pracę na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2020 r. poz. 326 z późn. zm.).

Pojęcie pracodawcy definiuje art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o promocji zatrudnienia. I tak ilekroć w tej ustawie jest mowa o pracodawcy, oznacza to jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika. Biorąc pod uwagę definicję pracodawcy, ZUS przyjął, że: „(...) W przypadku osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy agencyjnej albo innej umowy o świadczenie usług, składkę na Fundusz Pracy opłacają wyłącznie płatnicy posiadający status pracodawcy lub płatnicy będący jednostkami organizacyjnymi. Tym samym, zlecniodawcy będący osobami fizycznymi, jeśli nie zatrudniają ani jednego pracownika, nie są zobowiązani do opłacania składek na Fundusz Pracy za osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. (...)” – por. poradnik ZUS pt. „Zasady opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych oraz Fundusz Solidarnościowy”, dostępnym na stronie internetowej www.zus.pl.

Przykład

Osoba fizyczna prowadzi działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej i zatrudnia tylko 5 zleceniobiorców w wieku od 33 do 47 lat. Z tego tytułu podlegają oni obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz uzyskują wynagrodzenie w wysokości odpowiednio od 2.900 zł do 4.200 zł.

Zlecniodawca nie opłaca za zleceniobiorców składek na Fundusz Pracy.

Przykład

Spółka jawna zatrudnia tylko 10 zleceniobiorców w wieku od 32 do 49 lat. Z tego tytułu podlegają oni obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz uzyskują wynagrodzenie w wysokości odpowiednio od 3.000 zł do 3.500 zł.

Spółka opłaca za zleceniobiorców składki na Fundusz Pracy.

Składka na Fundusz Solidarnościowy

Z dniem 1 stycznia 2019 r. weszła w życie ustawa z dnia 23 października 2018 r. o Funduszu Solidarnościowym (Dz. U. z 2020 r. poz. 1787), na mocy której pracodawcy zobowiązani zostali do opłacania składki na Fundusz Solidarnościowy. Zgodnie z art. 4 ust. 1 tej ustawy, do obowiązkowych składek na Fundusz Solidarnościowy stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące obowiązkowych składek na Fundusz Pracy. To oznacza, iż za wszystkie osoby, za które istnieje obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy, należy też opłacić składkę na Fundusz Solidarnościowy. Z kolei zwolnienia z opłacania składki na Fundusz Pracy mają też zastosowanie do składki na Fundusz Solidarnościowy.

2. Wysokość składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy

Wysokości składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy określa ustawa budżetowa. W 2020 r. składka na Fundusz Pracy wynosi **2%** podstawy wymiaru, a na Fundusz Solidarnościowy **0,45%** podstawy wymiaru. Składki te płatnik oblicza łącznie w wysokości sumy stóp procentowych tych składek, czyli **2,45%** podstawy wymiaru.

W przypadku gdy ustawa budżetowa nie zostanie ogłoszona przed dniem 1 stycznia, to do czasu ogłoszenia odpowiedniej ustawy obowiązują składki na państwowe fundusze celowe w wysokości ustalonej dla roku poprzedzającego rok budżetowy. Tak wynika z art. 145 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 869 z późn. zm.).

3. Podstawa wymiaru składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy

Składki na Fundusz Pracy (także Fundusz Solidarnościowy) opłaca się za okres trwania obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych w trybie i na zasadach przewidzianych dla składek na ubezpieczenia społeczne (art. 107 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia).

Przykład

Spółka z o.o. zatrudnia siedmiu zleceniobiorców w wieku odpowiednio od 33 do 45 lat, którzy ze zlecenia uzyskują wynagrodzenie w wysokości od 3.000 zł do 3.900 zł. Trzy osoby z tytułu umowy zlecenia podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, a cztery podlegają tym ubezpieczeniom dobrowolnie. Spółka z o.o. opłaca składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy tylko za zleceniobiorców objętych obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi.

Składkę na Fundusz Pracy (Fundusz Solidarnościowy) ustala się od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, bez stosowania rocznego ograniczenia, wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca, co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę (w 2020 r. jest to kwota 2.600 zł; w 2021 r. będzie to 2.800 zł).

Przykład

Pracownik (w wieku 45 lat) jest zatrudniony na 1/3 etatu, za wynagrodzeniem określonym w stałej miesięcznej wysokości (1.500 zł). Jest to jego jedyny tytuł do obowiązkowych ubez-

pieczeń emerytalno-rentowych. Ponieważ przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracownika jest niższy od kwoty wynoszącej co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, pracodawca nie opłaca za niego składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy.

Przeliczenie na okres miesiąca wynagrodzenia pracownika podlegającego oskładkowaniu

Przeliczenia kwoty podstawy wymiaru składek na okres miesiąca, o którym mowa wcześniej, dokonuje się poprzez ustalenie (w miesiącu, w którym praca była wykonywana przez jego część) jaka byłaby podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, gdyby pracownik świadczył pracę przez cały miesiąc. Obowiązek przeliczenia podstawy wymiaru składek dotyczy sytuacji, w których podstawa za dany miesiąc jest niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę z powodu:

- zatrudnienia przez niepełny miesiąc (np. rozpoczęcie lub zakończenie zatrudnienia w trakcie miesiąca),
- świadczenia pracy przez niepełny miesiąc z powodu pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z tytułu choroby albo pobierania zasiłku z ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego,
- korzystania przez część miesiąca z urlopu bezpłatnego,
- innych nieobecności w pracy, które powodują zmniejszenie należnego wynagrodzenia za pracę.

Jeżeli w wyniku przeliczenia podstawa wymiaru składek wynosiła co najmniej minimalne wynagrodzenie, należy od faktycznej podstawy opłacić składkę na Fundusz Pracy (a także na Fundusz Solidarnościowy).

Przykład

Pracownik (38 lat) został zatrudniony od 12 października 2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy w systemie podstawowym (praca od poniedziałku do piątku). Wynagrodzenie określone zostało w stałej miesięcznej wysokości 3.000 zł.

W październiku 2020 r. wymiar czasu pracy wynosił 176 godzin, a pracownik w związku z zatrudnieniem od 12 października 2020 r. nie przepracował 56 godzin (7 dni x 8 godz.).

*W dniu 30 października 2020 r. pracownik otrzymał wynagrodzenie za pracę w wysokości **2.045,20 zł**, zgodnie z wyliczeniem: $3.000 \text{ zł} : 176 \text{ godz.} = 17,05 \text{ zł}$; $17,05 \text{ zł} \times 56 \text{ godz.} = 954,80 \text{ zł}$; $3.000 \text{ zł} - 954,80 \text{ zł} = 2.045,20 \text{ zł}$.*

Od uzyskanego przez pracownika wynagrodzenia podlegającego oskładkowaniu (2.045,20 zł) pracodawca obowiązany jest opłacić składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy, ponieważ po przeliczeniu na okres miesiąca jest ono wyższe (wystarczy, aby było równe) od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 3.500 zł. W październiku 2020 r. chorował i otrzymał zwolnienie lekarskie obejmujące 15 dni tego miesiąca.

*Za październik 2020 r. wynagrodzenie pracownika wyniosło **1.749,95 zł**, zgodnie z wyliczeniem: $3.500 \text{ zł} : 30 = 116,67 \text{ zł}$; $116,67 \text{ zł} \times 15 \text{ dni} = 1.750,05 \text{ zł}$; $3.500 \text{ zł} - 1.750,05 \text{ zł} = 1.749,95 \text{ zł}$, a ponadto uzyskał on zasiłek chorobowy za 15 dni choroby.*

Pracodawca obowiązany jest opłacić za pracownika składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy, ponieważ gdyby pracownik przepracował cały miesiąc, to uzyskałby wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w wysokości wyższej niż minimalne.

Jak wyjaśnił ZUS w powołanym wcześniej poradniku: „(...) *Przeliczenia na okres pełnego miesiąca nie dokonuje się w odniesieniu do pracowników zatrudnianych w niepełnym wymiarze czasu pracy w przypadku, gdy przychód pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, jest niższy niż minimalne wynagrodzenie. (...)*”.

Przeliczenie na okres miesiąca wynagrodzenia zleceniobiorcy podlegającego oskładkowaniu

W przypadku zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia, agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, gdy wykonywane są przez niepełny miesiąc, nie dokonuje się przeliczenia przychodu na okres miesiąca, z jednym wyjątkiem. Przeliczenia na okres miesiąca, o którym mowa w art. 104 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia, dokonuje się gdy:

- umowa cywilnoprawna trwa kilka miesięcy,
- w umowie tej określono wynagrodzenie w stawce miesięcznej,
- zleceniobiorca wykonywał pracę przez niepełny miesiąc, np. z uwagi na rozpoczęcie lub zakończenie wykonywania umowy zlecenia w trakcie miesiąca, chorobę.

Tak wyjaśnia ZUS w powołanym już wcześniej poradniku. Wówczas ustala się, ile wyniosłaby podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, gdyby zleceniobiorca wykonywał pracę przez cały miesiąc. Jeśli tak ustalona podstawa byłaby co najmniej równa kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, to zleceniodawca byłby obowiązany od faktycznej podstawy opłacić za zleceniobiorcę składkę na Fundusz Pracy (także na Fundusz Solidarnościowy).

Jeżeli zaś w umowie zlecenia określono wynagrodzenie za jej wykonanie np. w stawce godzinowej, akordowej lub prowizyjnej, to dla ustalenia obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy nie dokonuje się przeliczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe na okres miesiąca. W takim przypadku o powinności jej zapłaty decyduje wysokość przychodu osiągniętego w tym miesiącu, stanowiąca podstawę wymiaru składek na ww. ubezpieczenia. Jeśli jest co najmniej równa kwocie minimalnego wynagrodzenia, to zleceniodawca ma obowiązek opłacenia składki na Fundusz Pracy.

Przykład

Spółka z o.o. na okres od 1 sierpnia do 31 grudnia 2020 r. zawarła umowę zlecenia z osobą fizyczną (w wieku 43 lat). Z tego tytułu podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, ubezpieczeniu wypadkowemu oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu, a ponadto wniosła o dobrowolne ubezpieczenie chorobowe.

W umowie zlecenia wynagrodzenie określono miesięcznie na kwotę 4.800 zł i jest ono wypłacane w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca.

W październiku 2020 r. zleceniobiorca przez część miesiąca chorował i w ramach umowy wykonał tylko 50% powierzanej mu pracy, uzyskując wynagrodzenie w wysokości 2.400 zł oraz zasiłek chorobowy.

Spółka z o.o. za październik br. opłaca za zleceniobiorcę składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy, ponieważ przychód podlegający oskładkowaniu w przeliczeniu na okres miesiąca jest wyższy (wystarczy, aby był równy) niż minimalne wynagrodzenie.

Przykład

W okresie od 1 września do 31 października 2020 r. osoba (w wieku 29 lat) wykonywała umowę zlecenia, w której odpłatność określono w stawce akordowej. Z tego tytułu podlegała ona obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, ubezpieczeniu wypadkowemu oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu (nie wniosła o dobrowolne ubezpieczenie chorobowe). Umowa zlecenia była jedynym tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń. Z umowy zlecenia otrzymała ona wynagrodzenie odpowiednio we wrześniu – 2.500 zł i w październiku – 2.900 zł.

Zleceniodawca nie opłacił składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy za wrzesień 2020 r., ponieważ w tym miesiącu podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy zlecenia była niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia. Składki te są natomiast należne za październik 2020 r.

4. Składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy, gdy kwota podstawy wymiaru jest niższa od minimalnego wynagrodzenia

Niekiedy składkę na Fundusz Pracy (także Fundusz Solidarnościowy) należy opłacać także, gdy kwoty stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (bez stosowania rocznego ograniczenia) wynoszą mniej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Jak bowiem stanowi art. 104 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia, w przypadku gdy kwoty stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, pochodzą z różnych źródeł, obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy powstaje wtedy, gdy łączna ich wysokość wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.

Dla rozstrzygnięcia obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy (Fundusz Solidarnościowy) za osoby uzyskujące przychody z kilku tytułów (z każdego w wysokości niższej od minimalnego wynagrodzenia) ważne jest ustalenie:

- czy są to tytuły rodzące obowiązek ubezpieczeń emerytalnego i rentowych,
- czy łączny przychód z tych tytułów podlegający oskładkowaniu wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.

Osoba, do której powyższe ma zastosowanie, składa stosowne oświadczenie każdemu pracodawcy lub w terenowej jednostce organizacyjnej ZUS, jeżeli sama opłaca składki na ubezpieczenia społeczne (art. 104 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia).

Przykład

Pracodawca zatrudnia na 1/2 etatu pracownika w wieku 45 lat za wynagrodzeniem w kwocie 2.200 zł. Osoba ta jest równocześnie zatrudniona w innej firmie na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu) i ma ustalone wynagrodzenie w wysokości 2.000 zł miesięcznie.

Każdy z pracodawców ma obowiązek opłacać za pracownika składkę na Fundusz Pracy (także Fundusz Solidarnościowy), ponieważ:

- obydwie umowy o pracę stanowią tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych,

- łącznie kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tych umów jest wyższa od minimalnego wynagrodzenia (wystarczy aby była jej równa): $2.200 \text{ zł} + 2.000 \text{ zł} = 4.200 \text{ zł}$; $4.200 \text{ zł} > 2.600 \text{ zł}$.

Przykład

W spółce z o.o. umowę zlecenia wykonuje osoba fizyczna w wieku 45 lat za wynagrodzeniem określonym w wysokości 2.100 zł miesięcznie. Osoba ta wykonuje jednocześnie umowę zlecenia w innym podmiocie, z tytułu której uzyskuje wynagrodzenie w wysokości 1.000 zł miesięcznie. Z obydwu umów podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Od uzyskiwanych przez zleceniobiorcę wypłat spółka z o.o. opłaca składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy, ponieważ:

- każda umowa zlecenia jest tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych,
- łączny przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tych umów jest wyższy od minimalnego wynagrodzenia (wystarczy aby był równy).

5. Osoby za które pracodawca jest zwolniony z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy

5.1. Osoby ubezpieczone po osiągnięciu wymaganego wieku

Składki na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) opłaca się za pracowników oraz zleceniobiorców, którzy nie osiągnęli wieku wynoszącego co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn (art. 104b ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia).

Przykład

Pracodawca zatrudnia dwóch mężczyzn na podstawie umowy o pracę w wieku odpowiednio 61 lat i 63 lata. Ponadto na podstawie umowy zlecenia zatrudnia kobietę w wieku 57 lat (ze zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym). Pracodawca za ww. osoby nie opłaca składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy.

W sytuacji gdy osoby, za które istnieje obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy (także Fundusz Solidarnościowy), wiek odpowiednio 55 lat i 60 lat osiągają w trakcie miesiąca kalendarzowego, to nie opłaca się za nich składek na ten Fundusz od następnego miesiąca, natomiast w razie ukończenia ww. wieku pierwszego dnia danego miesiąca – nie opłaca się tej składki już od tego miesiąca.

Przykład

W spółce z o.o. zatrudniony jest pracownik, który 10 października 2020 r. ukończył 60 lat. Od 1 listopada 2020 r. spółka nie opłaca za niego składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy.

Gdyby pracownik ukończył wiek 60 lat w dniu 1 października 2020 r., to spółka od 1 października 2020 r. nie miałaby obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy za tego pracownika.

W świetle powyższego od wszystkich przychodów stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wypłaconych (postawionych do dyspozycji) w miesiącu, w którym zwolnienie ze względu na wiek zaczyna obowiązywać, składka na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) nie powinna już być opłacana.

Przykład

Pracodawca zatrudnia pracownicę, która w dniu 15 września 2020 r. ukończyła 55 lat, a tym samym nie opłaca za nią składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy począwszy od 1 października 2020 r. Wypłat wynagrodzeń za dany miesiąc pracodawca dokonuje 10. dnia następnego miesiąca.

W dniu 9 października 2020 r. (10 października wypadał w sobotę) pracownica otrzymała wynagrodzenie za wrzesień 2020 r. Począwszy od wypłat dokonanych pracownicy w październiku 2020 r. (bez względu na to za jaki okres są one należne) pracodawca nie opłaca już składek na ww. Fundusze.

5.2. Pracownicy w wieku 50+, będący wcześniej osobami bezrobotnymi

Pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne nie opłacają składek na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za osoby zatrudnione, które ukończyły 50. rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy. Tak stanowi art. 104b ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia.

Dla skorzystania z tego zwolnienia zatrudniany pracownik powinien:

- w dniu nawiązania stosunku pracy mieć ukończone 50 lat (50. urodziny muszą przypadać najpóźniej w dniu nawiązania stosunku pracy),
- pozostawać w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy przez okres co najmniej 30 dni liczonych wstecz od dnia poprzedzającego dzień nawiązania stosunku pracy.

Ważne: Okres 12 miesięcy zwolnienia z opłacania składki na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) liczy się od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym została zawarta umowa o pracę.

Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy), o którym mowa wyżej, obejmuje tylko pracowników. Zgodnie z art. 2 K.p., pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Przykład

Spółka z o.o. zawarła 5 października 2020 r. umowę o pracę z osobą bezrobotną (zarejestrowaną w urzędzie pracy od kilku miesięcy) w wieku 53 lat, z datą rozpoczęcia pracy od tego dnia.

Pracodawca jest zwolniony z opłacania za pracownika składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy przez okres od 1 listopada 2020 r. do 31 października 2021 r.

Uwaga! Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) nie przysługuje w stosunku do osób wykonujących np. umowę zlecenia. Ponadto nie stosuje

się go do przychodów pracowników, w stosunku do których pracodawca korzysta z przedmiotowego zwolnienia, uzyskiwanych z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, zawartej z własnym pracodawcą lub wykonywanej na rzecz własnego pracodawcy. To oznacza, że pracodawca jest obowiązany opłacić składkę na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) od przychodu uzyskanego przez pracownika z ww. umowy, oczywiście o ile kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (bez stosowania rocznego ograniczenia), wynosi w przeliczeniu na okres miesiąca, co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę. Przy ustalaniu obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) od przychodu uzyskanego z umowy cywilnej należy uwzględnić łączną kwotę stanowiącą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z umowy o pracę i umowy cywilnej. Jeżeli kwota ta (w przeliczeniu na okres miesiąca) wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę – składka na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) naliczona od przychodu podlegającego oskładkowaniu, ale tylko z umowy zlecenia jest należna.

Przykład

Pracodawca od 8 lipca 2020 r. zatrudnia na podstawie umowy o pracę pracownika w wieku 51 lat za wynagrodzeniem w kwocie 3.750 zł. Przed podjęciem tego zatrudnienia pracownik był zarejestrowany od 6 miesięcy w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna.

Pracodawca jest zwolniony z opłacania za pracownika składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy od 1 sierpnia 2020 r. do 31 lipca 2021 r.

Przykład

Przyjmujemy dane z poprzedniego przykładu oraz dodatkowo, że w październiku 2020 r. pracownik wykonywał u własnego pracodawcy umowę zlecenia i z tego tytułu uzyskał wynagrodzenie w wysokości 1.500 zł.

Pracodawca jest obowiązany do opłacenia składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy od uzyskanego przez pracownika wynagrodzenia z tytułu wykonywanej umowy zlecenia. Taki obowiązek wynika stąd, że łączna kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z umowy o pracę i umowy cywilnej jest wyższa (wystarczy, aby była równa) od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na omawiane Fundusze odnosi się do kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, wypłacanych (postawionych do dyspozycji) pracownikowi w okresie obowiązywania tego uprawnienia (bez znaczenia jest za jaki okres należne są wypłaty).

Przykład

Pracodawca od 5 października 2020 r. zatrudnił na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony pracownika w wieku 52 lat. Przed podjęciem obecnego zatrudnienia pozostawał on od ponad roku zarejestrowany w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna.

Pracodawca jest zwolniony z opłacania za niego składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy od 1 listopada 2020 r. do 31 października 2021 r.

Wypłat wynagrodzeń za dany miesiąc pracodawca dokonuje 10. dnia następnego miesiąca. A zatem 10 listopada 2020 r. pracownik uzyskał wynagrodzenie za październik 2020 r. w wysokości 4.000 zł. Od tego wynagrodzenia pracodawca nie opłaca składek na ww. Fundusze.

Jeżeli bezpośrednio po rozwiązaniu umowy zawartej na czas określony (nieobejmujący pełnego okresu korzystania z tego zwolnienia) pracodawca zawrze z pracownikiem kolejną umowę o pracę, to zwolnienie z obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy (także Fundusz Solidarnościowy) przysługuje wyłącznie w okresie trwania pierwszej umowy o pracę. Tak wyjaśnił ZUS w powołanym wcześniej poradniku.

Przykład

Pracodawca od 10 marca 2020 r. zawarł umowę o pracę na czas określony (do 31 sierpnia br.) z osobą w wieku 53 lat, która od 2 miesięcy była zarejestrowana w urzędzie pracy jako bezrobotna. W umowie wynagrodzenie zostało określone w stałej miesięcznej wysokości 3.200 zł i jest wypłacane ostatniego dnia roboczego danego miesiąca.

Za tego pracownika pracodawca był zwolniony z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy w okresie od 1 kwietnia do 31 sierpnia 2020 r.

Od 1 września br. pracodawca zawarł z tym pracownikiem kolejną umowę o pracę, tym razem na czas nieokreślony. Pracodawca nie może kontynuować zwolnienia z opłacania składek na ww. Fundusze.

Uwaga! Jak wyjaśnił ZUS: „(...) W sytuacji, gdy umowa o pracę wygasa w trakcie miesiąca (ostatni dzień stosunku pracy w ramach tej umowy przypada na inny niż ostatni dzień miesiąca), należy przyjąć, iż zwolnienie z obowiązku opłacania składek dotyczy wszystkich przychodów stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wypłaconych (postawionych do dyspozycji) w tym miesiącu. (...)”.

Przykład

Pracodawca zatrudnił na okres od 8 grudnia 2019 r. do 7 maja 2020 r. i od 8 maja do 31 grudnia 2020 r. osobę w wieku 51 lat, która była zarejestrowana w urzędzie pracy jako bezrobotna od 5 miesięcy. Pracownik jest wynagradzany w stałej miesięcznej wysokości 3.000 zł. Wypłata za dany miesiąc następuje ostatniego roboczego dnia tego miesiąca.

Pracodawca był zwolniony z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy w okresie od stycznia do maja 2020 r.

W dniu 29 maja 2020 r. pracownik uzyskał wynagrodzenie z tytułu pracy wykonywanej na podstawie dwóch umów. Od tych wypłat pracodawca nie opłacał składek na ww. Fundusze. Począwszy od wypłat dokonanych pracownikowi w czerwcu 2020 r. i kolejnych miesiącach składki te są należne.

Kontynuowanie zwolnienia z opłacania składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy w razie przejścia pracownika w trybie art. 23¹ K.p.

Zgodnie z art. 23¹ K.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Przy czym konstrukcja ta opiera się na założeniu, że stosunek pracy w ogóle nie zostaje rozwiązany mimo przekształceń podmiotowych (po stronie pracodawcy). Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę powoduje, że ten przejmuje wszystkich pracowników. Podlegają oni bez

przerwy ubezpieczeniom społecznym. Powyższe okoliczności powodują, iż prawo do kontynuowania 12-miesięcznego okresu zwolnienia z obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) przechodzi na nowego pracodawcę, który przejmując pracowników, przejmuje także ulgę związaną z obliczaniem tych należności.

5.3. Pracownicy poniżej 30. roku życia skierowani do pracy przez urząd pracy

Pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne nie opłacają składek na Fundusz Pracy (także na Fundusz Solidarnościowy) przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za skierowanych zatrudnionych bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30. roku życia – art. 104c ustawy o promocji zatrudnienia.

Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na ww. Fundusze przysługuje pracodawcy w stosunku do zatrudnionych pracowników skierowanych do pracy przez urząd pracy, jeżeli spełnione zostaną łącznie dwa warunki:

- osoba bezrobotna w dniu nawiązania stosunku pracy nie ma ukończonych 30 lat (dzień nawiązania stosunku pracy musi być wcześniejszy niż dzień 30. urodzin) oraz
- podjęcie zatrudnienia nastąpi na podstawie skierowania z urzędu pracy.

Drugi z warunków uważa się za spełniony także, gdy pracodawca zatrudnił bezrobotnego po zakończonym stażu, o ile wcześniej we wniosku o jego zorganizowanie lub w innym dokumencie związanym z jego organizacją zobowiązał się do takiego zatrudnienia. Wówczas skierowanie do odbycia stażu traktuje się jak skierowanie tej osoby do pracy u danego pracodawcy (por. powołany wcześniej poradnik ZUS). Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) nie ustaje, jeśli w trakcie jego trwania pracownik ukończył 30. rok życia.

Uwaga! Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) przysługuje tylko w odniesieniu do pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy (definicję pracownika podajemy na str. 9 niniejszego opracowania). Zwolnienia tego nie stosuje się do przychodów pracowników, w stosunku do których pracodawca korzysta z przedmiotowego zwolnienia, uzyskiwanych z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, zawartej z własnym pracodawcą lub wykonywanej na rzecz własnego pracodawcy.

Przykład

Pracodawca na podstawie skierowania z powiatowego urzędu pracy zatrudnił od 8 stycznia 2020 r. na czas nieokreślony osobę bezrobotną urodzoną 14 września 1990 r. Ponieważ w dniu nawiązania stosunku pracy nie miała ona ukończonych 30 lat, pracodawcy od 1 lutego 2020 r. przysługuje zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy).

Ukończenie przez pracownika w dniu 14 września 2020 r. wieku 30 lat nie wpłynęło na korzystanie ze zwolnienia z obowiązku opłacania składek na ww. Fundusze – pracodawcy przysługuje ono do 31 stycznia 2021 r.

Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) odnosi się do kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne

i rentowe, wypłaconych (postawionych do dyspozycji) pracownikowi w okresie obowiązywania tego uprawnienia (bez znaczenia jest za jaki okres należne są wypłaty).

Przykład

Pracodawca od 3 lipca 2020 r. zatrudnił na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony pracownika w wieku 28 lat skierowanego z urzędu pracy.

Pracodawca jest zwolniony z opłacania za niego składki na Fundusz Pracy (także na Fundusz Solidarnościowy) w okresie od 1 sierpnia 2020 r. do 31 lipca 2021 r.

Wypłat wynagrodzeń za dany miesiąc pracodawca dokonuje 10. dnia następnego miesiąca. A zatem 10 sierpnia 2020 r. pracownik uzyskał wynagrodzenie za lipiec 2020 r. Od tego wynagrodzenia pracodawca nie opłacił składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy.

Zgodnie ze stanowiskiem ZUS zawartym we wcześniej powołanym poradniku: „(...) W sytuacji, gdy ze skierowanym bezrobotnym, który nie skończył 30 lat, zawarta zostanie umowa na okres krótszy niż 12 miesięcy, po której bezpośrednio (bez dnia przerwy) zawierana jest kolejna umowa o pracę, kontynuowanie w ramach kolejnej umowy zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, aż do upływu 12-miesięcznego okresu jest możliwe, jeśli w momencie nawiązania stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę, zatrudniana osoba spełnia warunek wieku, czyli nie skończyła 30 lat. (...)”.

Przykład

Pracodawca na podstawie skierowania z powiatowego urzędu pracy zatrudnił od 8 maja 2020 r. na czas określony (do 31 października 2020 r.) osobę bezrobotną w wieku 27 lat. Ponieważ w dniu nawiązania stosunku pracy nie miała ona ukończonych 30 lat, pracodawcy od 1 czerwca do 31 października 2020 r. przysługiwało zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy.

Od 1 listopada br. pracodawca zawarł z tą osobą kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca może kontynuować zwolnienie z opłacania składek na ww. Fundusze do 31 maja 2021 r.

Przykład

Przyjmujemy dane z poprzedniego przykładu, z tym że pracownik urodził się 21 sierpnia 1990 r.

Pracodawcy przysługiwało zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy (także na Fundusz Solidarnościowy) tylko do 31 października 2020 r., ponieważ w dniu nawiązywania kolejnej umowy o pracę (1 listopada 2020 r.) pracownik miał już ukończone 30 lat.

Gdyby pracodawca od razu zawarł umowę o pracę na okres przynajmniej do 31 maja 2021 r., to do tego czasu byłby zwolniony z opłacania składek na ww. Fundusze za tego pracownika (czyli przez 12 miesięcy, licząc od 1 czerwca 2020 r.).

W razie przejęcia pracowników w trybie art. 23¹ K.p., pracodawcy przejmującemu przysługuje prawo do kontynuowania 12-miesięcznego okresu zwolnienia z opłacania składki na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) za pracownika, w stosunku do którego poprzedni pracodawca korzystał z tego uprawnienia (por. str. 11 niniejszego opracowania).

5.4. Pracownicy powracający z urlopu związanego z rodzicielstwem

Zgodnie z art. 104a ustawy o promocji zatrudnienia, pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne nie opłacają składek na Fundusz Pracy (także na Fundusz Solidarnościowy) za zatrudnionych pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy poczynszu od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego.

Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) przysługuje pracodawcy tylko w odniesieniu do tych pracowników, którzy powrócili do pracy po urlopie związanym z rodzicielstwem, jaki został im udzielony przez tego pracodawcę.

Zwolnienie to obejmuje wyłącznie pracowników w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, czyli osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Zwolnienie to nie przysługuje w stosunku do osób wykonujących np. umowę zlecenia. Ponadto nie stosuje się go do przychodów pracowników, w stosunku do których pracodawca korzysta z przedmiotowego zwolnienia, uzyskiwanych z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, zawartej z własnym pracodawcą lub wykonywanej na rzecz własnego pracodawcy. Zatem pracodawca jest obowiązany opłaci składkę na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) od przychodu uzyskanego przez pracownika z ww. umowy, oczywiście o ile kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (bez stosowania rocznego ograniczenia), wynosi w przeliczeniu na okres miesiąca, co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę (patrz też wyjaśnienia na str. 10).

Ważne: Okres 36-miesięcznego zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) należy liczyć od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zakończenie urlopu związanego z rodzicielstwem.

Przykład

Pracownica w dniu 12 października 2020 r. wróciła do pracy po zakończeniu korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem (tj. macierzyńskiego oraz rodzicielskiego).

Pracodawca jest zwolniony z opłacania składek na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) za tę pracownicę w okresie od 1 listopada 2020 r. do 31 października 2023 r.

Do 36-miesięcznego okresu zwolnienia z opłacania składek na omawiane Fundusze należy wliczać wszystkie okresy tego zwolnienia, występujące po powrocie z urlopu udzielonego z tytułu urodzenia dziecka (lub dzieci) przy jednym porodzie (odpowiednio przyjęciem dziecka na wychowanie). Urodzenie kolejnego dziecka (dzieci), odpowiednio przyjęcie dziecka skutkuje powstaniem nowego uprawnienia do tego zwolnienia po powrocie z urlopu związanego z rodzicielstwem na okres następnych 36 miesięcy.

Zgodnie z wyjaśnieniem ZUS, jeżeli pracodawca wykorzysta w całości 36-miesięczny okres zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy), a następnie udzieli pracownikowi urlopu wychowawczego (na to samo dziecko), to nie przysługuje mu kolejne 36-miesięczne zwolnienie z opłacania składek.

Jeżeli bezpośrednio po urlopach związanych z rodzicielstwem pracownik korzysta:

- z urlopu wypoczynkowego,
- dni wolnych od pracy z tytułu opieki nad członkiem rodziny lub zwolnienia lekarskiego,

przyjmuje się, że jego powrót do pracy nastąpił po zakończeniu urlopu związanego z rodzicielstwem, a nie od daty faktycznego podjęcia pracy po ww. nieobecnościach. W tych przypadkach początkiem okresu zwolnienia z opłacania składek jest pierwszy dzień miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zakończenie urlopu związanego z rodzicielstwem.

Przykład

Pracownica w dniu 15 grudnia 2019 r. zakończyła korzystanie z urlopów związanych z rodzicielstwem. Następnie w okresie od 16 grudnia 2019 r. do 2 lutego 2020 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym (zaległym i bieżącym). Faktycznie do pracy powróciła dopiero 3 lutego 2020 r.

Pracodawca jest zwolniony z opłacania składek na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) za tę pracownicę w okresie od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2022 r.

Jak wyjaśnił ZUS w powołanym wcześniej poradniku: „(...) W sytuacji, gdy z urlopów związanych z rodzicielstwem na to samo dziecko korzystają oboje rodzice, którzy zatrudnieni są u różnych pracodawców, uprawnienie do zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy będzie przysługiwało wyłącznie jednemu pracodawcy. Prawo do takiego zwolnienia nabywa ten pracodawca, który pierwszy udzielił pracownikowi jednego z tych urlopów – o ile kontynuuje jego zatrudnienie (w większości przypadków będzie to więc pracodawca matki dziecka). (...)”. Z kolei pracodawca ojca dziecka, który powraca do pracy po jednym ze wskazanych urlopów, może nabyć uprawnienie do zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) jedynie w tych sytuacjach, gdy:

- na dzień powrotu pracownika – ojca dziecka z jednego z ww. urlopów, stosunek pracy łączący pracodawcę z pracownicą – matką dziecka już wygaśł oraz
- pracodawca pracownicy – matki dziecka nie nabył uprawnienia do skorzystania z przedmiotowego zwolnienia (matka nie powróciła do pracy).

Przykład

Pracownica w dniu 20 maja 2019 r. urodziła dziecko i od tego dnia przebywała na urlopie macierzyńskim (do 6 października 2019 r.), a następnie wykorzystała 24 tygodnie urlopu rodzicielskiego (od 7 października 2019 r. do 22 marca 2020 r.), ostatnie 8 tygodni urlopu rodzicielskiego (od 23 marca do 17 maja 2020 r.) wykorzystał ojciec dziecka.

Pracownica z ostatnim dniem trwania urlopu rodzicielskiego (22 marca 2020 r.) rozwiązała umowę o pracę.

Pracodawca po powrocie pracownika do pracy korzysta ze zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) w okresie od 1 czerwca 2020 r. do 31 maja 2023 r.

Przykład

Pracownica – matka dziecka zmarła w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. Po zgaśnięciu jego części oraz urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wykorzystał pracownik – ojciec dziecka.

Pracodawca ojca dziecka, po jego powrocie do pracy po wykorzystaniu ww. urlopów ma prawo do zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy).

Z kolei w sytuacji, gdy z urlopów związanych z rodzicielstwem na to samo dziecko korzystają rodzice zatrudnieni u tego samego pracodawcy, to zwolnienie z opłacania składek na omawiane Fundusze przysługuje tylko za jednego z pracowników, tj. tego, który pierwszy wróci do pracy. Jeżeli jednak stosunek pracy pracownika, na którego ten pracodawca korzysta ze zwolnienia z opłacania składek na ww. Fundusze rozwiąże się przed jego wykorzystaniem w pełnym wymiarze, to wówczas pracodawcy przysługuje prawo do kontynuowania zwolnienia w odniesieniu do zatrudnionego drugiego rodzica, który powrócił do pracy po zakończeniu urlopu związanego z rodzicielstwem (do upływu 36-miesięcznego okresu zwolnienia, który rozpoczął się po powrocie do pracy pierwszego rodzica). Tak też wynika z wyjaśnień ZUS zawartych w powołanym wcześniej poradniku.

Przykład

Pracownica zatrudniona na cały etat, w połowie marca 2018 r. powróciła do pracy po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i 16 tygodni urlopu rodzicielskiego. Pracownik – ojciec dziecka wykorzystał 16 tygodni urlopu rodzicielskiego na to dziecko w okresie od 13 stycznia do 3 maja 2020 r. Rodzice dziecka zatrudnieni są w tej samej firmie (od 2014 r.). W okresie od 1 kwietnia 2018 r. do 31 marca 2021 r. (36 m-cy) pracodawca jest zwolniony z opłacania za pracownicę składek na Fundusz Pracy (od 1 stycznia 2019 r. także na Fundusz Solidarnościowy) oraz na FGŚP.

Okres 36 miesięcy zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy (także na Fundusz Solidarnościowy) biegnie w każdym okresie po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego – od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zakończenie urlopu, do miesiąca, w którym następuje rozpoczęcie urlopu wychowawczego lub jego części, a także – po powrocie z każdej części wykorzystanego urlopu wychowawczego, od pierwszego dnia miesiąca następującego po powrocie do miesiąca rozpoczęcia kolejnej części urlopu wychowawczego, aż do wyczerpania (w wyniku sumowania) 36-miesięcznego okresu zwolnienia z opłacania tych składek.

Przykład

Pracownica do 15 września 2019 r. przebywała na urlopach związanych z rodzicielstwem (macierzyńskim oraz rodzicielskim). Od 1 czerwca do 31 grudnia 2020 r. przebywa na urlopie wychowawczym udzielonym na to samo dziecko.

Za tę pracownicę pracodawca jest zwolniony z opłacania składek na Fundusz Pracy (Fundusz Solidarnościowy) w okresie:

- od 1 października 2019 r. do 31 maja 2020 r. (8 m-cy),*
- od 1 stycznia 2021 r. do 30 kwietnia 2023 r. (28 m-cy).*

Jeżeli pracodawca ponownie zatrudnia (po przerwie) pracownika, za którego przed rozwiązaniem poprzedniej umowy o pracę korzystał ze zwolnienia z obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy (także Fundusz Solidarnościowy) w związku z jego powrotem z urlopów związanych z rodzicielstwem, to nie przysługuje mu prawo do kontynuowania zwolnienia z obowiązku opłacania składek na te Fundusze. Gdyby jednak kolejna umowa o pracę zo-

stała zawarta bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej (bez dnia przerwy w zatrudnieniu), wówczas pracodawca byłby uprawniony do kontynuowania tego zwolnienia (do wyczerpania pełnego okresu 36 miesięcy).

W razie przejścia pracowników w trybie art. 23¹ K.p., pracodawca przejmujący nabywa prawo do kontynuowania zwolnienia z obowiązku opłacania składek na ww. Fundusze, za przejętych pracowników, jeżeli poprzedni pracodawca korzystał z takiego zwolnienia.

Uwaga! Powrót pracownika – ojca wychowującego dziecko z urlopu ojcowskiego, o którym mowa w art. 182³ § 1 K.p., nie zwalnia pracodawcy z obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy). Jak wyjaśnił ZUS w powołanym wcześniej poradniku: „(...) *Urlop ojcowski w świetle Kodeksu pracy jest bowiem urlopem regulowanym odrębnymi przepisami, nie jest więc tożsamy z urlopem macierzyńskim, jakkolwiek pracownikowi ojcu dziecka przysługuje w tym okresie zasiłek macierzyński. (...)*”.

Ważne: Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy (także Fundusz Solidarnościowy) nie przysługuje w okresie łączenia pracy z urlopem rodzicielskim.

Przypominamy, że pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy (art. 182^{1e} § 1 K.p.). W sytuacji łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą w obniżonym wymiarze, obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy za danego pracownika zostanie wyłączony dopiero po powrocie z urlopu rodzicielskiego. Tym samym od przychodów podlegających oskładkowaniu, uzyskiwanych w okresie wykonywania pracy w obniżonym wymiarze, obowiązkowe są składki na omawiane Fundusze.

Przykład

Pracownica od 2 stycznia do 20 maja 2020 r. przebywa na urlopie macierzyńskim, a od 21 maja do 30 grudnia 2020 r. na urlopie rodzicielskim.

Pracownica we wrześniu 2020 r. złożyła wniosek o łączenie od 8 października do 30 grudnia 2020 r. (12 tyg.) urlopu rodzicielskiego z pracą u pracodawcy udzielającego tego urlopu w obniżonym wymiarze (na 1/2 etatu) i że wydłużenia urlopu rodzicielskiego nie będzie łączyć z pracą. W związku z tym urlop rodzicielski zostanie odpowiednio wydłużony o 6 tygodni (12 tyg. x 1/2 etatu), tj. do 10 lutego 2021 r.

Z tytułu pracy wykonywanej w okresie łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą uzyskuje ona wynagrodzenie w wysokości 2.600 zł miesięcznie. Od tych wypłat pracodawca opłaca składki na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy).

Pracodawca będzie zwolniony z opłacania składek na ww. Fundusze za tę pracownicę w okresie od 1 marca 2021 r. (tj. od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownica zakończy urlop rodzicielski) do 29 lutego 2024 r.

Jeżeli pracodawcę i pracownika łączy więcej niż jedna umowa o pracę, a pracownik korzysta z urlopów związanych z rodzicielstwem przysługujących z każdej z zawartych umów, to w razie powrotu do pracy z urlopów związanych z rodzicielstwem udzielonych na podstawie poszczególnych umów w różnych terminach, okres zwolnienia należy liczyć od powrotu do pracy z urlopu, który został zakończony jako ostatni.

Zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) obejmuje kwoty stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, bez stosowania rocznego ograniczenia, wypłacone lub postawione do dyspozycji pracownika w okresie jego obowiązywania. Bez znaczenia jest przy tym okres za jaki są one należne.

Przykład

Pracownica, zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, do 5 października 2020 r. przebywała na urloпах związanych z rodzicielstwem. Pracodawcy przysługuje zwolnienie z opłacania za nią składek na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) w okresie od 1 listopada 2020 r. do 31 października 2023 r.

Wariant 1 – wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc są dokonywane w ostatnim dniu roboczym tego miesiąca.

Pracodawca 30 października 2020 r. wypłacił pracownicy zasiłek macierzyński oraz wynagrodzenie za pracę za październik br. Od wynagrodzenia wypłaconego w tym miesiącu pracodawca obowiązany jest opłacić składkę na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy).

Wariant 2 – wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc są dokonywane 10. dnia następnego miesiąca.

Pracodawca 10 listopada 2020 r. wypłacił pracownicy zasiłek macierzyński oraz wynagrodzenie za pracę za październik br. Od wynagrodzenia wypłaconego w listopadzie 2020 r. (należnego za październik) pracodawca nie opłaca składki na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy).

5.5. Pracownicy niepełnosprawni

Składki na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) nie opłacają: przedsiębiorcy Polskiego Związku Głuchych i Polskiego Związku Niewidomych oraz Związku Ociemniałych Żołnierzy Rzeczypospolitej Polskiej, Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi, Zakład Opieki dla Niewidomych w Łaskach oraz zakłady aktywności zawodowej. Przy czym ww. podmioty nie opłacają tej składki wyłącznie za zatrudnionych pracowników o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (art. 105 ustawy o promocji zatrudnienia).

II. SKŁADKI NA FUNDUSZ GWARANTOWANYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH

1. Pracodawcy obowiązani do opłacania składki na FGŚP

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, dalej FGŚP, jest państwowym funduszem celowym. Dysponentem FGŚP jest minister właściwy do spraw pracy. Dochodami Funduszu są m.in. składki płacone przez pracodawców.

Obowiązek opłacania składek na FGŚP wynika z przepisów ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2020 r. poz. 7), dalej ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, jej przepisy stosuje się w przypadku niewypłacalności pracodawcy będącego przedsiębiorcą, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2019 r.

poz. 1292 z późn. zm.), położonym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oddziałem banku zagranicznego w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 20 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 2357 z późn. zm.), a także przedsiębiorcą zagranicznym pochodzącym z państw członkowskich Unii Europejskiej lub państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Porozumieniu Gospodarczym, który utworzył na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oddział lub przedstawicielstwo, o którym mowa w przepisach ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2020 r. poz. 1252), o ile:

- w przypadku przedsiębiorców zagranicznych z państw członkowskich Unii Europejskiej, z wyłączeniem Danii – może być wobec nich wszczęte postępowanie upadłościowe w rozumieniu art. 2 lit. a lub lit. c rozporządzenia Rady (WE) nr 1346/2000 z dnia 29 maja 2000 r. w sprawie postępowania upadłościowego,
- w przypadku przedsiębiorców zagranicznych z Danii i państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym – może być wobec nich uznane główne zagraniczne postępowanie upadłościowe, o którym mowa w przepisach ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 1228), dotyczących międzynarodowego postępowania upadłościowego,
- w przypadku przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a także oddziałów banków zagranicznych – odrębne przepisy nie wyłączają możliwości ogłoszenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej upadłości oraz wszczęcia postępowania restrukturyzacyjnego takiego pracodawcy,
- w przypadku przedsiębiorców zagranicznych z państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Porozumieniu Gospodarczym działających na terenie Rzeczypospolitej Polskiej jako oddział instytucji kredytowej lub zakładu ubezpieczeń – może zostać wszczęte wobec instytucji kredytowej lub zakładu ubezpieczeń postępowanie upadłościowe, postępowanie restrukturyzacyjne lub inne podobne postępowanie,

i jednocześnie zatrudnia, zgodnie z przepisami polskiego prawa, co najmniej jedną osobę fizyczną w związku z prowadzoną na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej działalnością gospodarczą lub działalnością przedstawicielstwa.

Zgodnie z art. 2 ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, niewypłacalność pracodawcy, o której mowa, nie zachodzi w odniesieniu do osób prawnych podlegających obowiązkowi wpisu do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, o którym mowa w rozdziale 3 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 1500 z późn. zm.), wpisanych do rejestru przedsiębiorców z tytułu wykonywania działalności gospodarczej, jednostek zaliczanych, na podstawie odrębnych przepisów, do sektora finansów publicznych, a także osób fizycznych prowadzących gospodarstwo domowe zatrudniających osoby wykonujące pracę zarobkową w tym gospodarstwie.

Przedsiębiorca, o którym mowa w art. 2 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, prowadzący działalność gospodarczą wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą również na terytorium innych państw członkowskich Unii Europejskiej lub państw członkowskich Europejskiego Porozumienia

o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym w odniesieniu do działalności prowadzonej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, oddział banku zagranicznego, oddział instytucji kredytowej lub oddział zagranicznego zakładu ubezpieczeń, a także oddział lub przedstawicielstwo przedsiębiorcy zagranicznego, zwany dalej „pracodawcą” – jest obowiązany opłacać za pracowników składki na FGŚP (art. 9 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych).

2. Osoby, za które opłaca się składkę na FGŚP

Przedsiębiorca, o którym mowa w art. 9 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, obowiązany jest opłacać składki na FGŚP za pracowników. W myśl art. 10 tej ustawy, pracownikiem jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa:

- pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy lub
- jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę nakładczą albo
- wykonuje pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo
- wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną, spółdzielnią kółek rolniczych lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną,

jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.

Dla celów opłacania składki na FGŚP, za pracownika nie uważa się pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

Przykład

W spółce z o.o. umowę zlecenia wykonuje osoba w wieku 39 lat. Z tego tytułu nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, bowiem jest pracownikiem innego podmiotu zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy; zlecenia nie wykonuje na rzecz własnego pracodawcy.

Założmy, że zleceniobiorca z umowy zlecenia wniósł o dobrowolne ubezpieczenia emerytalno-rentowe. Spółka z o.o. nie opłaca za zleceniobiorcę składki na FGŚP (także na FP i FS), ponieważ umowa zlecenia nie jest tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalno-rentowych.

Uwaga! Pracownikami dla celów opłacania składki na FGŚP są także osoby bliskie przedsiębiorcy (np. jego małżonek, dzieci), jeśli podlegają z ww. tytułów obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Obowiązek opłacania składek na FGŚP dotyczy także osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy, spokrewnionych/spowinowaconych z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, które w rozumieniu ustawy o sus są traktowane jako osoby współpracujące.

Przykład

Przedsiębiorca od 1 października 2020 r. zatrudnił na podstawie umowy o pracę syna (w wieku 23 lat), z którym prowadzi wspólne gospodarstwo domowe. Dla celów ubezpieczeń w ZUS, jest on traktowany jako osoba współpracująca. Został więc zgłoszony do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego na formularzu ZUS ZUA, z kodem tytułu ubezpieczenia 05 11 0 0.

Przedsiębiorca opłaca za syna – osobę współpracującą składki na ubezpieczenia społeczne od podstawy najniższej, czyli w 2020 r. od kwoty **3.136,20 zł**. Od tej podstawy opłaca za niego też składki na FGŚP (FP i FS).

Przykład

Osoba prowadzi działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej i zatrudnia kilku pracowników oraz zleceniobiorców. Od 1 września 2020 r. zatrudnia ona na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy swoją córkę w wieku 34 lat (prowadzącą odrębne gospodarstwo domowe), za wynagrodzeniem w kwocie 4.500 zł. Przedsiębiorca opłaca za córkę – pracownika także składki na FGŚP (FP i FS).

Ważne: Pracodawca nie ma obowiązku opłacania składek na FGŚP za pracowników, którzy osiągnęli wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn (art. 9b ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych).

W sytuacji gdy osoby, za które istnieje obowiązek opłacania składki na FGŚP, wiek odpowiednio 55 lat i 60 lat osiągają w trakcie miesiąca kalendarzowego, to nie opłaca się za nich składek na ten Fundusz od następnego miesiąca. W razie gdy ukończenie ww. wieku następuje pierwszego dnia danego miesiąca – nie opłaca się tej składki już od tego miesiąca (patrz wyjaśnienie na str. 8 niniejszego opracowania).

Przykład

W spółce z o.o. zatrudniony jest pracownik, który 2 listopada 2020 r. ukończył 60 lat. Od 1 grudnia 2020 r. spółka nie będzie opłacała za niego składek na FGŚP (także na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy).

3. Zwolnienie pracodawcy z opłacania składki na FGŚP

Pracodawca jest zwolniony z obowiązku opłacania składek na FGŚP za pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego (art. 9a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych).

Przykład

Pracownica 12 sierpnia 2019 r. urodziła dziecko i do 9 sierpnia 2020 r. wykorzystwała urlopy związane z rodzicielstwem (urlop macierzyński i urlop rodzicielski), a od 10 sierpnia do 11 września 2020 r. korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Pracodawca jest zwolniony z opłacania za pracownicę składek na FGŚP (także FP i FS) od 1 września 2020 r. do 31 sierpnia 2023 r.

Ponadto pracodawca jest zwolniony z opłacania składek na FGŚP za pracowników:

- którzy ukończyli 50. rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawali w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy – przez okres 12 miesięcy,

- począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę (art. 9b ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych),
- skierowanych zatrudnionych bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30. roku życia
 - przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę (art. 9c ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych).

Przykład

Pracodawca od 7 września 2020 r. zatrudnia na podstawie umowy o pracę pracownika w wieku 51 lat, za wynagrodzeniem w wysokości 3.500 zł. Przed podjęciem tego zatrudnienia pracownik był zarejestrowany od 3 miesięcy w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna.

Pracodawca jest zwolniony z opłacania za pracownika składki na FGŚP (także FP i FS) przez okres od 1 października 2020 r. do 30 września 2021 r.

Przykład

Pracodawca na podstawie skierowania z powiatowego urzędu pracy zatrudnił od 3 sierpnia 2020 r. na czas określony (16 m-cy) osobę bezrobotną urodzoną 5 maja 1992 r.

Pracodawca jest zwolniony z opłacania za pracownika składki na FGŚP (także FP i FS) przez okres od 1 września 2020 r. do 31 sierpnia 2021 r.

Uwaga! Zwolnienie z opłacania składki na FGŚP za ww. pracowników odbywa się na takich samych zasadach jak zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy (i na Fundusz Solidarnościowy) omówione w rozdziale I niniejszego opracowania.

4. Podstawa wymiaru i wysokość składki na FGŚP

Składkę na FGŚP ustala się od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W tym przypadku nie ma zastosowania ograniczenie podstawy do trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy.

Składkę na FGŚP opłaca się wyłącznie za okres trwania obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Wysokość składki na FGŚP określa ustawa budżetowa. W 2020 r. wynosi ona 0,10% podstawy wymiaru.

Składkę na FGŚP (w przeciwieństwie do składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy) opłaca się bez względu na wysokość wypłaty stanowiącej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Przykład

Osoba prowadząca działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej zatrudnia kilku pracowników, w tym jednego pracownika młodocianego w drugim roku nauki. Pracownik młodociany od 1 września 2020 r. uzyskuje wynagrodzenie w wysokości 350 zł miesięcznie. Od wynagrodzenia pracownika młodocianego, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe, pracodawca opłaca składkę na FGŚP (nie opłaca za niego składki na FP i FS).

III. OPŁACANIE SKŁADEK

1. Termin opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266 z późn. zm.), dalej ustawy o sus, płatnik składek (rozliczający składki za pracowników/zleceniobiorców) zobowiązany jest do opłacania składek za dany miesiąc, nie później niż:

- do 5. dnia następnego miesiąca – dla jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych,
- do 15. dnia następnego miesiąca – dla pozostałych płatników.

Ważne: W przypadku, gdy ostatni dzień terminu opłacania składek przypada na sobotę lub dzień ustawowo wolny od pracy, za ostatni dzień terminu uważa się następny dzień po dniu lub dniach wolnych od pracy.

Tak wynika z art. 12 § 5 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2020 r. poz. 1325 z późn. zm.) w związku z art. 31 ustawy o sus.

Należności z tytułu składek na:

- ubezpieczenia społeczne,
- ubezpieczenie zdrowotne,
- Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- Fundusz Emerytur Pomostowych,

opłaca się jedną wpłatą na przydzielony przez ZUS numer rachunku składkowego.

Płatnik składek ww. należności opłaca przy użyciu:

- dokumentów płatniczych składanych za pośrednictwem dostawcy usług płatniczych według wzorów określonych przez dostawcę usług płatniczych,
- dokumentu elektronicznego z oprogramowania, o którym mowa w art. 47a ust. 1 ustawy o sus, lub wydruku z tego oprogramowania,
- dokumentu elektronicznego z programu informatycznego udostępnianego płatnikom składek przez dostawcę usług płatniczych,
- dokumentu w postaci uzgodnionej z instytucją obsługującą wpłaty składek na ubezpieczenia społeczne.

Płatnik składek jest obowiązany opłacać należności z tytułu składek w formie bezgotówkowej w drodze obciążenia rachunku bankowego płatnika składek lub obciążenia rachunku płatniczego płatnika w instytucji płatniczej w rozumieniu ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o usługach płatniczych (Dz. U. z 2020 r. poz. 794 ze zm.). Przepis ten nie ma zastosowania do płatników składek będących osobami fizycznymi, jeżeli nie prowadzą pozarolniczej działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych.

Jeżeli płatnik składek jest mikroprzedsiębiorcą w rozumieniu ustawy – Prawo przedsiębiorców, może opłacać należności z tytułu składek również w formie przekazu pocztowego lub w formie przekazu pieniężnego za pośrednictwem instytucji płatniczej lub biura usług płatniczych w rozumieniu ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o usługach płatniczych.

2. Rozliczanie składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP

W 2020 r. składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy łącznie wynoszą **2,45%** podstawy wymiaru, tj. 2% na Fundusz Pracy i 0,45% – na Fundusz Solidarnościowy, a składka na FGŚP wynosi **0,10%** podstawy wymiaru. Składki te rozlicza się w deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA (w bloku VII) i opłaca wraz z innymi składkami na rachunek składkowy płatnika.

Uwaga! Składki na Fundusz Solidarnościowy płatnik składek oblicza łącznie ze składkami na Fundusz Pracy w wysokości sumy stóp procentowych tych składek (czyli w wysokości 2,45% podstawy wymiaru) i wykazuje w deklaracji rozliczeniowej w łącznej kwocie.

Wpłacone składki ZUS przekazuje na:

- rachunek bankowy Funduszu Pracy, w wysokości odpowiadającej udziałowi stopy procentowej składki na Fundusz Pracy w sumie stóp procentowych składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy, po uprzednim potrąceniu kosztu poboru,
- rachunek bankowy Funduszu Solidarnościowego, w wysokości odpowiadającej udziałowi stopy procentowej składki na Fundusz Solidarnościowy w sumie stóp procentowych składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy, po uprzednim potrąceniu kosztu poboru.

Zgodnie z art. 23 ust. 1 ustawy o sus, od nieopłaconych w terminie składek na ubezpieczenia społeczne należne są od płatnika składek odsetki za zwłokę, na zasadach i w wysokości określonych w ustawie – Ordynacja podatkowa z wyłączeniem art. 56a (dotyczącego stosowania obniżonej stawki procentowej odsetek za zwłokę). Na mocy art. 32 ustawy o sus, do składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy, a także FGŚP w zakresie m.in. wymierzania odsetek za zwłokę stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące składek na ubezpieczenia społeczne.

Ważne: Wpłaty składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP dokonane przez płatnika składek po terminie powinny obejmować również odsetki za zwłokę.

Odsetki za zwłokę naliczane są od dnia następującego po dniu upływu terminu płatności składek do dnia ich zapłaty, włącznie z tym dniem. Podlegają one zaokrągleniu do pełnych złotych w ten sposób, że końcówki kwot wynoszące mniej niż 50 groszy pomija się, a wynoszące 50 i więcej groszy podwyższa się do pełnych złotych. Tak wynika z art. 63 § 1 Ordynacji podatkowej i art. 23 ust. 1 ustawy o sus.

Odsetek za zwłokę nie nalicza się, jeżeli ich wysokość nie przekraczałaby 6,60 zł, o czym stanowi art. 23 ust. 1a ustawy o sus.

Wpłaty składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP płatnik dokonuje jedną wpłatą (łącznie ze składkami na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne i Fundusz Emerytur Pomostowych) na przydzielony przez ZUS indywidualny numer rachunku składkowego. Wpłata jest przez ZUS rozdysponowana na poszczególne fundusze i ich dysponentów według zasad określonych w § 7 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 września 2017 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. poz. 1831).

Na podstawie powołanego przepisu, ZUS rozdzieli dokonaną przez płatnika składek wpłatę na pokrycie należności z tytułu składek na poszczególne fundusze, z uwzględnieniem następujących zasad:

- proporcjonalnego procentowego podziału wpłaty według kwot składek przypadających do zapłaty na poszczególne fundusze na podstawie danych zawartych w deklaracji rozliczeniowej złożonej za ostatni miesiąc kalendarzowy albo
- w przypadku gdy płatnik składek nie złożył deklaracji – według procentowego udziału składek na poszczególne fundusze w kwocie wpłaty, na podstawie stóp procentowych składek na poszczególne fundusze dla płatnika składek opłacającego składki na własne ubezpieczenia.

Kwoty składek na poszczególne fundusze, ustalone na podstawie wskazanego algorytmu podziału, pokrywają należności danego funduszu począwszy od zobowiązań o najwcześniejszym terminie płatności.

3. Zaliczenie do kosztów uzyskania przychodów opłaconych składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP

Opłacone przez pracodawcę składki na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP stanowią koszt uzyskania przychodu. Przy czym nie uważa się za koszt uzyskania przychodu składek opłaconych od nagród i premii wypłaconych w gotówce lub w papierach wartościowych z dochodu po opodatkowaniu podatkiem dochodowym. Powyższe wynika z art. 23 ust. 1 pkt 37 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1426 z późn. zm.), dalej ustawy o pdof i art. 16 ust. 1 pkt 40 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1406 z późn. zm.), dalej ustawy o pdop.

Składki na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP z tytułu należności, o których mowa w art. 12 ust. 1 ustawy o pdof (ze stosunku pracy) stanowią koszt uzyskania przychodów w miesiącu, za który są należne, pod warunkiem że składki zostaną opłacone:

- z tytułu należności wypłacanych lub postawionych do dyspozycji w miesiącu, za który są należne – w terminie wynikającym z odrębnych przepisów,
- z tytułu należności wypłacanych lub postawionych do dyspozycji w miesiącu następnym, w terminie wynikającym z przepisów prawa pracy, umowy lub innego stosunku prawnego łączącego strony – nie później niż do 15. dnia tego miesiąca.

Tak stanowi art. 22 ust. 6bb ustawy o pdof oraz art. 15 ust. 4h ustawy o pdop.

W przypadku uchybienia tym terminom zalicza się je do kosztów podatkowych miesiąca, w którym zostały zapłacone (art. 23 ust. 1 pkt 55a i ust. 3d ustawy o pdof oraz art. 16 ust. 1 pkt 57a i ust. 7d ustawy o pdop).

Przykład

Pracodawca wypłat wynagrodzeń za dany miesiąc dokonuje 30. dnia tego miesiąca. W dniu 30 października 2020 r. wypłacił wynagrodzenia za październik 2020 r. Składki od tych wypłat opłaci 16 listopada 2020 r. (15 listopada 2020 r. wypada w niedzielę).

Opłacone przez pracodawcę składki na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP (także składki na ubezpieczenia społeczne w części finansowanej przez pracodawcę) pod-

legają zaliczeniu do kosztów uzyskania przychodów października 2020 r. Zapłata tych składek po 16 listopada 2020 r. spowoduje, że będą one stanowiły koszt uzyskania przychodów w miesiącu, w którym zostaną zapłacone.

Przykład

Pracodawca wypłat wynagrodzeń za dany miesiąc dokonuje 5. dnia następnego miesiąca. Za październik 2020 r. wypłat wynagrodzeń pracodawca dokonał 5 listopada 2020 r. Składki od tych wypłat opłaci 15 grudnia 2020 r.

Opłacone przez pracodawcę składki na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP (także składki na ubezpieczenia społeczne w części finansowanej przez pracodawcę) podlegają zaliczeniu do kosztów uzyskania przychodów grudnia 2020 r.

Gdyby zapłata tych składek nastąpiła nie później niż 16 listopada 2020 r., to byłyby one kosztem uzyskania przychodów w październiku 2020 r.

IV. PRZEPISY PRAWNE

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

(publikacja: Dz. U. z 2020 r. poz. 1409)

– wyciąg –

Art. 1.-102a. (pominięto)

Art. 103. 1. Fundusz Pracy jest państwowym funduszem celowym.

2. Dysponentem Funduszu Pracy jest minister właściwy do spraw pracy.

Art. 104. 1. Obowiązkowe składki na Fundusz Pracy, ustalone od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca, co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę opłacają:

- 1) pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne za osoby:
 - a) pozostające w stosunku pracy lub stosunku służbowym,
 - b) wykonujące pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą,
 - c) wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz za osoby z nimi współpracujące, z wyłączeniem osób świadczących pracę na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3,
 - d) wykonujące pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
 - e) pobierające stypendia sportowe,
 - f) otrzymujące świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym, świadczenie górnicze lub górniczy zasiłek socjalny lub wynagrodzenie przysługujące w okresie
-

świadczenia górniczego, stypendium na przekwalifikowanie lub kontraktu szkoleniowego – przewidziane w odrębnych przepisach,

- g) za żołnierzy zawodowych oraz funkcjonariuszy niespełniających warunków do nabycia prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej określonych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin, za których, po zwolnieniu ze służby lub rozwiązaniu stosunku pracy, odprowadzono składkę na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od uposażenia lub wynagrodzenia wypłaconego w okresie służby lub stosunku pracy na podstawie przepisów odrębnych,
- h) za funkcjonariuszy, którzy w chwili zwolnienia ze służby spełniają jedynie warunki do nabycia prawa do policyjnej renty inwalidzkiej, w przypadku przekazania składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe;

1a) (uchylony)

- 2) rolnicze spółdzielnie produkcyjne, spółdzielnie kółek rolniczych lub spółdzielnie usług rolniczych – za swoich członków, z wyjątkiem członków, którzy wnieśli wkład gruntowy o powierzchni użytków rolnych większej niż 2 ha przeliczeniowe;
- 3) inne niż wymienione w pkt 1 i 2 osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym lub zaopatrzeniu emerytalnemu, z wyjątkiem:
 - a) duchownych,
 - b) pobierających na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłek stały,
 - c) pobierających na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych świadczenie pielęgnacyjne, specjalny zasiłek opiekuńczy lub dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka,
 - ca) pobierających na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów zasiłek dla opiekuna,
 - d) podlegających ubezpieczeniu społecznemu rolników,
 - e) żołnierzy niezawodowych w służbie czynnej,
 - f) odbywających zastępcze formy służby wojskowej,
 - g) przebywających na urloпах wychowawczych oraz pobierających zasiłek macierzyński,
 - h) pobierających świadczenie szkoleniowe, o którym mowa w art. 70 ust. 6,
 - i) osób świadczących pracę na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3,
 - j) osób sprawujących osobistą opiekę nad dzieckiem, o których mowa w art. 6a ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych,
 - k) doktorantów z tytułu otrzymanego stypendium doktoranckiego, o którym mowa w art. 209 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2020 r. poz. 85, 374, 695, 875 i 1086).

2. Wysokość składki na Fundusz Pracy określa ustawa budżetowa.

3. W przypadku gdy kwoty, o których mowa w ust. 1, pochodzą z różnych źródeł, obowiązków opłacania składek na Fundusz Pracy powstaje wtedy, gdy łączna kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek ustalona zgodnie z ust. 1 wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.

4. Osoba, do której ma zastosowanie przepis ust. 3, składa stosowne oświadczenie każdemu pracodawcy lub w terenowej jednostce organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, jeżeli sama opłaca składki na ubezpieczenia społeczne.

Art. 104a. Pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne nie opłacają składek na Fundusz Pracy za zatrudnionych pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego.

Art. 104b. 1. Pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne nie opłacają składek na Fundusz Pracy przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za osoby zatrudnione, które ukończyły 50 rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy.

2. Składki na Fundusz Pracy, o których mowa w art. 104 ust. 1, opłaca się za osoby wymienione w art. 104 ust. 1 pkt 1-3, które nie osiągnęły wieku wynoszącego co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn.

Art. 104c. Pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne nie opłacają składek na Fundusz Pracy przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za skierowanych zatrudnionych bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 roku życia.

Art. 105. Przedsiębiorcy Polskiego Związku Głuchych i Polskiego Związku Niewidomych oraz Związku Ociemniałych Żołnierzy Rzeczypospolitej Polskiej, Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi, Zakład Opieki dla Niewidomych w Laskach oraz zakłady aktywności zawodowej nie opłacają składek na Fundusz Pracy za zatrudnionych pracowników o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Art. 106. 1. Przychodami Funduszu Pracy są:

- 1) obowiązkowe składki na Fundusz Pracy;
 - 2) dotacje budżetu państwa;
 - 3) środki pochodzące z budżetu Unii Europejskiej na współfinansowanie projektów finansowanych z Funduszu Pracy;
 - 4) odsetki od środków Funduszu Pracy pozostających na rachunkach bankowych dysponenta Funduszu Pracy oraz samorządów województw, powiatów, Ochotniczych Hufców Pracy i wojewodów;
 - 4a) odsetki od środków Funduszu Pracy pozostających na wyodrębnionych rachunkach bankowych, których obowiązek utworzenia wynika z obowiązujących przepisów lub umów zawartych na ich podstawie z dysponentem funduszu, będących w dyspozycji kierownika jednostki organizacyjnej realizującej zadania finansowane ze środków Funduszu Pracy;
 - 5) spłaty rat i odsetki od pożyczek udzielonych z Funduszu Pracy;
 - 6) środki pochodzące z budżetu Unii Europejskiej, przeznaczone na współfinansowanie działań z zakresu udziału publicznych służb zatrudnienia w EURES;
 - 6a) środki ze sprzedaży akcji i udziałów, o których mowa w art. 56 ust. 3 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników, oraz zwrot środków z Banku Gospodarstwa Krajowego, pochodzących z wypłaty pożyczek dla osób fizycznych podejmujących działalność gospodarczą;
 - 6b) środki pochodzące z budżetu Unii Europejskiej, przeznaczone na współfinansowanie działań publicznych służb zatrudnienia innych niż projekty współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego;
-

6c) odsetki od wolnych środków przekazanych w zarządzanie zgodnie z przepisami o finansach publicznych;

6d) środki, o których mowa w art. 83 ust. 1 pkt 2 i 3 oraz art. 105 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. poz. 2215, z 2019 r. poz. 1074 i 1572 oraz z 2020 r. poz. 568 i 1086);

7) inne wpływy.

2. Przychodami Funduszu Pracy są również opłaty, wpłaty, kary pieniężne i grzywny, o których mowa w art. 115 i art. 119-123, a także środki pieniężne, przekazywane do Funduszu Pracy na podstawie art. 19 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1205, z 2019 r. poz. 2020 oraz z 2020 r. poz. 875).

3. Dysponent Funduszu Pracy, za zgodą ministra właściwego do spraw finansów publicznych, może zaciągać kredyty i pożyczki na uzupełnienie środków niezbędnych na wypłatę zasiłków.

4. (uchylony)

Art. 106a. 1. Środki Funduszu Pracy mogą być przeznaczane na finansowanie części działań publicznych służb zatrudnienia związanych z udziałem w sieci EURES.

2. Rodzaj działań, o których mowa w ust. 1, oraz wydatków na ich realizację określają:

1) porozumienia zawierane między ministrem właściwym do spraw pracy a samorządami województw lub samorządami powiatów lub

2) umowy zawierane między Rzeczypospolitą Polską a Unią Europejską, lub

3) umowy zawierane między państwami, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a-c, a Unią Europejską na finansowanie partnerstw transgranicznych EURES.

3. Wydatki, o których mowa w ust. 2, podlegają refundacji ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej do wysokości określonej w umowach, o których mowa w ust. 2 pkt 2 i 3.

4. Porozumienia, o których mowa w ust. 2 pkt 1, określają w szczególności tryb oraz zasady udzielania i rozliczania środków, o których mowa w ust. 1, zgodnie z przepisami o finansach publicznych, z uwzględnieniem okresów i terminów wynikających z umów, o których mowa w ust. 2 pkt 2 i 3.

5. Wydatki publicznych służb zatrudnienia na działania sieci EURES inne niż wydatki, o których mowa w ust. 2, mogą obejmować:

1) poniesione na terenie Rzeczypospolitej Polskiej koszty rozpowszechniania ofert pracy, korespondencji, komunikowania się, usług teleinformatycznych, tłumaczeń pisemnych i ustnych wraz z obsługą techniczną, wynajmu pomieszczeń i powierzchni, w tym powierzchni wystawienniczych, wynajmu sprzętu, stoisk wystawienniczych, związane z pośrednictwem pracy, stanowiące wkład własny na realizację projektów dofinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego;

2) refundację kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, składek na Fundusz Pracy oraz odpisów na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych pracownika urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy, wykonującego zadania wynikające z udziału w sieci EURES.

Art. 106b. 1. Środki Funduszu Pracy mogą być przeznaczane na finansowanie części działań publicznych służb zatrudnienia określonych w ustawie, współfinansowanych z budżetu Unii Europejskiej, innych niż projekty współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego.

2. Rodzaj działań, o których mowa w ust. 1, oraz wydatków na ich realizację określają porozumienia zawierane między ministrem właściwym do spraw pracy a samorządami wo-

jewództw lub samorządami powiatów lub umowy zawierane między organami zatrudnienia a Unią Europejską.

3. Wydatki, o których mowa w ust. 2, podlegają refundacji ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej do wysokości określonej w umowach, o których mowa w ust. 2.

4. Porozumienia, o których mowa w ust. 2, określają w szczególności tryb oraz zasady udzielania i rozliczania środków, o których mowa w ust. 1, zgodnie z przepisami o finansach publicznych, z uwzględnieniem okresów i terminów wynikających z umów, o których mowa w ust. 2.

Art. 106c. Środki Funduszu Pracy mogą być przeznaczane na finansowanie części działań publicznych służb zatrudnienia, wynikających z zadań określonych w innych ustawach.

Art. 107. 1. Składki na Fundusz Pracy opłaca się za okres trwania obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych w trybie i na zasadach przewidzianych dla składek na ubezpieczenia społeczne.

2. Poboru składek na Fundusz Pracy dokonuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych i przekazuje na rachunek bankowy Funduszu Pracy niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni roboczych od ich rozliczenia.

3. W razie nieopłacania składek na Fundusz Pracy lub opłacenia ich w niższej od należnej wysokości Zakład Ubezpieczeń Społecznych może obciążyć pracodawcę lub osobę podlegającą ubezpieczeniu społecznemu dodatkową opłatą w wysokości do 100% należnej kwoty składek.

4. Od składek na Fundusz Pracy nieopłaconych w terminie Zakład Ubezpieczeń Społecznych pobiera odsetki za zwłokę, na zasadach i w wysokości określonych w ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2019 r. poz. 900, z późn. zm.). Składki te oraz należności z tytułu odsetek za zwłokę i dodatkowej opłaty, o których mowa w ust. 3, nieopłacone w terminie, podlegają ściągnięciu w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji lub przepisów o postępowaniu cywilnym. Składki, należności z tytułu odsetek i dodatkowej opłaty są przekazywane na rachunek bankowy dysponenta Funduszu Pracy.

5. Koszty poboru składek na Fundusz Pracy obciążają ten fundusz i są potrącane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w wysokości 0,5% kwoty pobranych składek.

6. W przypadku nieprzekazania w terminach określonych w ust. 2 składek, pobranych odsetek oraz dodatkowych opłat, o których mowa w ust. 4, na rachunek bankowy dysponenta Funduszu Pracy należne są od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odsetki ustawowe za opóźnienie.

Art. 108.-152. (pominięto)

2. Ustawa **z dnia 13 lipca 2006 r.** **o ochronie roszczeń pracowniczych w razie** **niewypłacalności pracodawcy**

(publikacja: Dz. U. z 2020 r. poz. 7)

– wyciąg –

R o z d z i a ł 1 **Przepisy ogólne**

Art. 1. (pominięto)

R o z d z i a ł 2

Niewypłacalność pracodawcy

Art. 2. 1. Przepisy ustawy stosuje się w przypadku niewypłacalności pracodawcy będącego przedsiębiorcą, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1292 i 1495), położonym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oddziałem banku zagranicznego w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 20 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 2187, z późn. zm.), a także przedsiębiorcą zagranicznym pochodzącym z państw członkowskich Unii Europejskiej lub państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Porozumieniu Gospodarczym, który utworzył na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oddział lub przedstawicielstwo, o którym mowa w przepisach ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1079, 1214, 1495 i 1655), o ile:

- w przypadku przedsiębiorców zagranicznych z państw członkowskich Unii Europejskiej, z wyłączeniem Danii – może być wobec nich wszczęte postępowanie upadłościowe w rozumieniu art. 2 lit. a lub lit. c rozporządzenia Rady (WE) nr 1346/2000 z dnia 29 maja 2000 r. w sprawie postępowania upadłościowego,^{*)}

^{*)} Wymienione rozporządzenie zostało opublikowane w Dz. Urz. WE L 160 z 30.06.2000, str. 1, z późn. zm.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 19, t. 1, str. 191.

- w przypadku przedsiębiorców zagranicznych z Danii i państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym – może być wobec nich uznane główne zagraniczne postępowanie upadłościowe, o którym mowa w przepisach ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 498, 912, 1495, 1655, 1802 i 2089) dotyczących międzynarodowego postępowania upadłościowego,
- w przypadku przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a także oddziałów banków zagranicznych – odrębne przepisy nie wyłączają możliwości ogłoszenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej upadłości oraz wszczęcia postępowania restrukturyzacyjnego takiego pracodawcy,
- w przypadku przedsiębiorców zagranicznych z państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym działających na terenie Rzeczypospolitej Polskiej jako oddział instytucji kredytowej lub zakładu ubezpieczeń – może zostać wszczęte wobec instytucji kredytowej lub zakładu ubezpieczeń postępowanie upadłościowe, postępowanie restrukturyzacyjne lub inne podobne postępowanie,

i jednocześnie zatrudnia, zgodnie z przepisami polskiego prawa, co najmniej jedną osobę fizyczną w związku z prowadzoną na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej działalnością gospodarczą lub działalnością przedstawicielstwa.

2. Niewypłacalność pracodawcy, o której mowa w ust. 1, nie zachodzi w odniesieniu do osób prawnych podlegających obowiązkowi wpisu do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki

zdrowotnej, o którym mowa w rozdziale 3 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 1500, 1655 i 1798), wpisanych do rejestru przedsiębiorców z tytułu wykonywania działalności gospodarczej, jednostek zaliczanych, na podstawie odrębnych przepisów, do sektora finansów publicznych, a także osób fizycznych prowadzących gospodarstwo domowe zatrudniających osoby wykonujące pracę zarobkową w tym gospodarstwie.

Art. 3. 1. Niewypłacalność pracodawcy, o której mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi, gdy sąd upadłościowy lub restrukturyzacyjny, na podstawie przepisów Prawa upadłościowego lub Prawa restrukturyzacyjnego, wyda postanowienie o:

- 1) ogłoszeniu upadłości pracodawcy lub wszczęciu wobec niego wtórnego postępowania upadłościowego;
- 2) otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego, o którym mowa w art. 2 pkt 2-4 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne (Dz. U. z 2019 r. poz. 243, 326, 912, 1655, 1802 i 2089);
- 3) oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza lub jedynie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania;
- 4) oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości w przypadku stwierdzenia, że majątek dłużnika jest obciążony hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską w takim stopniu, że pozostały jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania.

2. Datą niewypłacalności jest data wydania postanowienia sądu upadłościowego o ogłoszeniu upadłości lub wszczęciu wtórnego postępowania upadłościowego pracodawcy, data wydania postanowienia sądu restrukturyzacyjnego o otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego pracodawcy, data postanowienia sądu upadłościowego o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 3 i 4.

Art. 4. 1. Niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi również w przypadku wszczęcia postępowania upadłościowego, postępowania układowego lub innego podobnego postępowania w państwach członkowskich Unii Europejskiej lub w państwach członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stronach umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym wobec instytucji kredytowych i zakładów ubezpieczeń mających siedziby w tych państwach.

2. Niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi również w przypadku, gdy sąd zagraniczny wyda orzeczenie, zgodnie z którym nie zostaje wszczęte postępowanie upadłościowe z uwagi na stwierdzenie definitywnego zamknięcia przedsiębiorstwa albo z powodu niewystarczalności aktywów na zaspokojenie kosztów tego postępowania.

3. Datą niewypłacalności jest data wydania przez sąd zagraniczny orzeczenia w przypadku, o którym mowa w ust. 1 albo w ust. 2.

Art. 5. 1. Niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi również w przypadku wydania, zgodnie z przepisami Prawa upadłościowego dotyczącymi międzynarodowego postępowania upadłościowego, przez sąd upadłościowy postanowienia o uznaniu orzeczenia o wszczęciu głównego zagranicznego postępowania upadłościowego wszczętego wobec przedsiębiorcy zagranicznego z Danii lub państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym.

2. Niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi także w przypadku, gdy sąd zagraniczny wyda orzeczenie, zgodnie z którym nie zostaje wszczęte postę-

powanie upadłościowe z uwagi na stwierdzenie definitywnego zamknięcia przedsiębiorstwa albo z powodu niewystarczalności aktywów na zaspokojenie kosztów tego postępowania.

3. Datą niewypłacalności jest data wydania przez sąd upadłościowy postanowienia o uznaniu zagranicznego postępowania upadłościowego, o którym mowa w ust. 1, albo data wydania przez sąd zagraniczny orzeczenia, o którym mowa w ust. 2.

Art. 6. 1. Niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi również, gdy:

- 1) organ sądowy lub każdy inny właściwy organ państwa członkowskiego Unii Europejskiej, z wyłączeniem Danii, uprawniony do wszczęcia postępowania upadłościowego wyda, zgodnie z art. 3 ust. 1 rozporządzenia Rady (WE) nr 1346/2000, orzeczenie o wszczęciu wobec przedsiębiorcy lub przedsiębiorcy zagranicznego postępowania upadłościowego, o którym mowa w art. 2 lit. a lub c tego rozporządzenia, oraz powoła zarządcę albo
- 2) organ sądowy lub każdy inny właściwy organ państwa członkowskiego Unii Europejskiej, z wyłączeniem Danii, uprawniony do wszczęcia postępowania upadłościowego wyda, zgodnie z art. 3 ust. 1 rozporządzenia Rady (WE) nr 1346/2000, orzeczenie, zgodnie z którym nie zostaje wszczęte postępowanie upadłościowe z uwagi na stwierdzenie definitywnego zamknięcia przedsiębiorstwa albo z powodu niewystarczalności aktywów na zaspokojenie kosztów tego postępowania, albo
- 3) sąd upadłościowy wyda, zgodnie z art. 3 ust. 2 i 4 rozporządzenia Rady (WE) nr 1346/2000, orzeczenie o ogłoszeniu upadłości przedsiębiorcy zagranicznego, mające skutki ograniczone do majątku dłużnika znajdującego się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

2. Datą niewypłacalności jest data wydania orzeczenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, data wydania orzeczenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, albo data wydania przez sąd upadłościowy postanowienia o ogłoszeniu upadłości przedsiębiorcy zagranicznego, o którym mowa w ust. 1 pkt 3.

Art. 7. W przypadkach, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1, zarządca, w rozumieniu art. 2 lit. b rozporządzenia Rady (WE) nr 1346/2000, obwieszcza w Monitorze Sądowym i Gospodarczym o wydaniu orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego, o wydaniu orzeczenia o powołaniu zarządcy oraz dane o osobie zarządcy. Obwieszczenie zawiera istotną treść orzeczenia o wszczęciu postępowania oraz orzeczenia o powołaniu zarządcy, informacje o osobie zarządcy oraz informację, że właściwość sądu wynika z art. 3 ust. 1 rozporządzenia Rady (WE) nr 1346/2000.

Art. 8. 1. Niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi również, gdy w postępowaniu krajowym w razie niezaspokojenia przez pracodawcę roszczeń pracowników z powodu braku środków finansowych:

- 1) na podstawie przepisów Prawa upadłościowego sąd upadłościowy wyda postanowienie o umorzeniu postępowania upadłościowego, jeżeli:
 - a) majątek pozostały po wyłączeniu z niego przedmiotów majątkowych dłużnika obciążonych hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania,
 - b) wierzyciele zobowiązani uchwałą zgromadzenia wierzycieli albo postanowieniem sędziego-komisarza nie złożyli w wyznaczonym terminie zaliczki na koszty postępowania, a brak jest płynnych funduszy na te koszty;

- 2) organ założycielski podejmie decyzję o wdrożeniu postępowania likwidacyjnego wobec przedsiębiorstwa państwowego, o ile likwidacja nie jest skutkiem przekształcenia, łączenia lub podziału tego przedsiębiorstwa;
- 3) sąd orzeknie rozwiązanie spółki handlowej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 505, 1543, 1655 i 1798);
- 4) minister właściwy do spraw gospodarki wyda, na podstawie przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, decyzję o zakazie wykonywania działalności gospodarczej, wykonywanej na takich samych zasadach jak przez przedsiębiorców polskich, przez przedsiębiorcę zagranicznego w ramach utworzonego oddziału z siedzibą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 5) minister właściwy do spraw gospodarki wyda, na podstawie przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, decyzję o wykreśleniu przedstawicielstwa przedsiębiorcy zagranicznego z siedzibą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z rejestru przedstawicielstw;
- 6) zgodnie z przepisami art. 7-7i ustawy z dnia 19 listopada 1999 r. – Prawo działalności gospodarczej (Dz. U. poz. 1178, z późn. zm.)^{*)} lub przepisami o swobodzie działalności gospodarczej organ ewidencyjny wykreśli pracodawcę będącego osobą fizyczną z Ewidencji Działalności Gospodarczej^{**)} w wyniku zawiadomienia o zaprzestaniu wykonywania działalności gospodarczej lub stwierdzenia trwałego zaprzestania wykonywania przez pracodawcę działalności gospodarczej;

^{*)} Ustawa utraciła moc na podstawie art. 66 ustawy z dnia 2.07.2004 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. poz. 1808, z 2006 r. poz. 1636, z 2008 r. poz. 888, z 2009 r. poz. 97 oraz z 2011 r. poz. 764).

^{**)} Obecnie: Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, na podstawie art. 202 ust. 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo przedsiębiorców oraz inne ustawy dotyczące działalności gospodarczej (Dz. U. poz. 650).

- 7) zgodnie z przepisami rozdziału 5 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. poz. 647) organ ewidencyjny wykreśli pracodawcę będącego osobą fizyczną z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej w wyniku zawiadomienia o zaprzestaniu wykonywania działalności gospodarczej lub stwierdzenia trwałego zaprzestania wykonywania przez pracodawcę działalności gospodarczej.

1a. Niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi również w razie niezaspokojenia przez pracodawcę roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych, gdy na podstawie art. 20 ust. 1h ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym w rejestrze przedsiębiorców zamieszczony został wpis informacji o otwarciu likwidacji przedsiębiorcy zagranicznego.

2. Datą niewypłacalności jest data uprawomocnienia się postanowienia sądu upadłościowego o umorzeniu postępowania upadłościowego w przypadku pracodawców, o których mowa w ust. 1 pkt 1, data wydania decyzji w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 2, 4

i 5, data uprawomocnienia się orzeczenia sądu, o którym mowa w ust. 1 pkt 3, data dokonania wykreślenia w wyniku stwierdzenia trwałego zaprzestania wykonywania przez pracodawcę działalności gospodarczej, o którym mowa w ust. 1 pkt 6 i 7, data zaprzestania wykonywania działalności gospodarczej, o którym mowa w ust. 1 pkt 6 i 7, albo data wpisu w rejestrze, o którym mowa w ust. 1a.

Art. 8a. (uchylony)

R o z d z i a ł 3

Pracodawca, pracownik

Art. 9. Przedsiębiorca, o którym mowa w art. 2 ust. 1, prowadzący działalność gospodarczą wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą również na terytorium innych państw członkowskich Unii Europejskiej lub państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym w odniesieniu do działalności prowadzonej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, oddział banku zagranicznego, oddział instytucji kredytowej lub oddział zagranicznego zakładu ubezpieczeń, a także oddział lub przedstawicielstwo przedsiębiorcy zagranicznego, zwany dalej „pracodawcą”, jest obowiązany opłacać składki za pracowników na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zwany dalej „Funduszem”.

Art. 9a. Pracodawca, o którym mowa w art. 9, nie opłaca składek na Fundusz za pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego.

Art. 9b. 1. Pracodawca, o którym mowa w art. 9, nie opłaca składek na Fundusz przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za osoby zatrudnione, które ukończyły 50. rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy.

2. Pracodawca, o którym mowa w art. 9, nie opłaca składek na Fundusz za pracowników, którzy osiągnęli wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn.

Art. 9c. Pracodawca, o którym mowa w art. 9, nie opłaca składek na Fundusz przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za skierowanych zatrudnionych bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 roku życia.

Art. 10. Pracownikiem, o którym mowa w art. 9, jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy lub jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę nakładczą albo wykonuje pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której, zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145 i 1495), stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną, spółdzielnią kółek rolniczych lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną – jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

R o z d z i a ł 4

Zakres oraz tryb zaspokajania roszczeń pracowniczych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Art. 11. W razie niewypłacalności pracodawcy są zaspokajane roszczenia pracowników, o których mowa w art. 10, a także byłych pracowników oraz uprawnionych do renty rodzinnej członków rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika.

Art. 12. 1. W razie niewypłacalności pracodawcy niezaspokojone roszczenia pracownicze, zwane dalej „roszczeniami”, podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu.

2. Zaspokojeniu ze środków Funduszu podlegają należności główne z tytułu:

- 1) wynagrodzenia za pracę;
- 2) przysługujących pracownikowi na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy:
 - a) wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, za czas niewykonywania pracy (zwolnienia od pracy) i za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - b) wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby, o którym mowa w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495),
 - c) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego,
 - d) odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
 - e) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, o którym mowa w art. 171 § 1 Kodeksu pracy, przysługującego za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy, oraz za rok bezpośrednio go poprzedzający,
 - f) odszkodowania, o którym mowa w art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy,
 - g) dodatku wyrównawczego, o którym mowa w art. 230 i 231 Kodeksu pracy;
- 3) składek na ubezpieczenia społeczne należnych od pracodawców na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, przysługujących od świadczeń wypłacanych ze środków Funduszu.

3. Roszczenia z tytułów wymienionych w ust. 2 pkt 1, pkt 2 lit. a-c i lit. g podlegają zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy albo za okres nie dłuższy niż 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, a w przypadku oddalenia przez sąd wniosku o ogłoszenie upadłości z przyczyn, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 3 i 4, również w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po dacie wystąpienia niewypłacalności.

4. (uchylony)

5. Roszczenia z tytułów wymienionych w ust. 2 pkt 2 lit. d-f podlegają zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tej dacie.

6. Roszczenia z tytułów wymienionych w ust. 2 podlegają zaspokojeniu także w przypadku, gdy uprawnienie do nich powstanie w dniu stanowiącym datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w dniu ustania stosunku pracy.

Art. 12a. 1. Marszałek województwa wypłaca, na wniosek pracownika, zaliczkę na poczet niezaspokojonych przez pracodawcę roszczeń z powodu braku środków finansowych w związku z faktycznym zaprzestaniem działalności przez pracodawcę. Wysokość zaliczki stanowi kwotę niezaspokojonych roszczeń, o których mowa w art. 12 ust. 2, nie wyższą jednak niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu złożenia wniosku o wypłatę zaliczki.

2. Faktyczne zaprzestanie działalności przez pracodawcę, o którym mowa w ust. 1, zachodzi, jeżeli w okresie trwającym dłużej niż 2 miesiące spełnione zostały łącznie następujące warunki:

- 1) pracodawca nie prowadził działalności gospodarczej i nie uzyskiwał z tego tytułu przychodów, z wyłączeniem zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej ujawnionej we właściwych rejestrach albo Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej;
- 2) pracodawca nie przebywał w siedzibie albo w miejscach wykonywania działalności pomimo wpisu we właściwych rejestrach albo Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej lub siedziba pracodawcy została z urzędu wykreślona z właściwych rejestrów;
- 3) pracodawca nie realizował wobec pracowników, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, organów podatkowych i rejestrowych obowiązków związanych z uprawnieniami pracowniczymi wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów.

3. Datą faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę jest dzień następujący po upływie okresu, o którym mowa w ust. 2.

4. Postępowania w sprawie wypłaty świadczeń, o których mowa w ust. 1, prowadzi marszałek województwa, o którym mowa w art. 15 ust. 3.

5. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, składa się marszałkowi województwa, o którym mowa w art. 15 ust. 3. Wniosek zawiera:

- 1) nazwisko, imię (imiona), numer PESEL, a w razie gdy nie nadano numeru PESEL – rodzaj, serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę urodzenia, nazwisko rodowe, obywatelstwo i płeć, adres zameldowania na pobyt stały, adres zamieszkania, jeżeli jest inny niż adres zameldowania na pobyt stały, adres do korespondencji, jeżeli jest inny niż adres zameldowania na pobyt stały i adres zamieszkania, nazwę i kod oddziału wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia, nazwę i adres właściwego urzędu skarbowego, informację o posiadanym stopniu niepełnosprawności, informację o posiadaniu ustalonego prawa do emerytury lub renty oraz informację o sposobie dokonania wypłaty świadczenia;
- 2) oświadczenie o zatrudnieniu u pracodawcy oraz rodzaju i wysokości niezaspokojonych roszczeń;
- 3) oświadczenie o osiągnięciu lub nieosiągnięciu kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe na dany rok kalendarzowy, ogłoszonej na podstawie art. 19 ust. 10 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 300, z późn. zm.), z uwzględnieniem wnioskowanej kwoty świadczenia;

4) oświadczenie o ciążących na pracowniku potrąceniach z tytułu świadczeń alimentacyjnych.

6. Do wniosku, o którym mowa w ust. 1, pracownik dołącza informacje lub dokumenty uprawdopodobniające fakt zaprzestania działalności przez pracodawcę.

7. Oświadczenia, o których mowa w ust. 5 pkt 2-4, pracownik składa pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”. Klauzula ta zastępuje pouczenie o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

8. Wypłata pozostałych świadczeń może nastąpić na podstawie wniosku, o którym mowa w art. 16 ust. 1, złożonego do marszałka województwa, o którym mowa w art. 15 ust. 3, po zaistnieniu niewypłacalności pracodawcy, o której mowa w art. 3-6 i art. 8.

Art. 13. W przypadku ponownego zaistnienia niewypłacalności, o której mowa w art. 3-6 i art. 8, w odniesieniu do danego pracodawcy przepisy dotyczące zaspokajania roszczeń ze środków Funduszu nie mogą mieć powtórnie zastosowania do tych samych pracowników w zakresie takich samych roszczeń.

Art. 14. 1. W przypadku wypłaty świadczeń z tytułu roszczeń określonych w art. 12 ust. 2 pkt 1 i pkt 2 lit. a-c i lit. g łączna kwota świadczeń za okres jednego miesiąca nie może przekraczać przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia zbiorczego wykazu, o którym mowa w art. 15 ust. 1, lub wykazu uzupełniającego, o którym mowa w art. 15 ust. 2, albo na dzień złożenia wniosku, o którym mowa w art. 16 ust. 1.

2. W przypadku wypłaty świadczenia z tytułu roszczeń określonych w art. 12 ust. 2 pkt 2 lit. e łączna kwota świadczenia nie może przekraczać kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1.

3. W przypadku wypłaty świadczenia z tytułu roszczenia określonego w art. 12 ust. 2 pkt 2 lit. d lub lit. f świadczenie nie może przekraczać kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, lub jego wielokrotności, w przypadku gdy roszczenie stanowi wielokrotność wynagrodzenia stanowiącego podstawę do jego ustalenia.

4. W przypadku gdy sędzia-komisarz wyda, zgodnie z przepisami Prawa upadłościowego, postanowienie, że określona część wynagrodzenia za pracę pracownika wykonującego zadania w zakresie zarządu przedsiębiorstwem lub wynagrodzenie osoby świadczącej usługi związane z zarządem przedsiębiorstwem upadłego, określone w umowie o pracę lub umowie o świadczenie usług zawartej przed ogłoszeniem upadłości, lub określona część świadczeń przysługujących w związku z rozwiązaniem stosunku pracy albo umowy o usługi związane z zarządem przedsiębiorstwem jest bezskuteczna w stosunku do masy upadłości, a wysokości części w stosunku do niej skutecznych są niższe niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 – wysokość wypłacanych świadczeń nie może odpowiednio przekraczać wysokości roszczenia skutecznego do masy upadłości.

Art. 14a. (uchylony)

Art. 15. 1. W okresie miesiąca od daty niewypłacalności pracodawcy, pracodawca, zarządca, syndyk, likwidator lub inna osoba sprawująca zarząd majątkiem pracodawcy sporządza i składa marszałkowi województwa zbiorczy wykaz niezaspokojonych roszczeń, zwany dalej „zbiorczym wykazem”, określając osoby uprawnione, o których mowa w art. 10, oraz tytuły i wysokość roszczeń wnioskowanych do zaspokojenia ze środków Funduszu. Zbiorczy wykaz obejmuje roszczenia z okresów poprzedzających datę niewypłacalności pracodawcy.

2. Jeżeli zaspokojeniu podlegają roszczenia z okresów następujących po dacie niewypłacalności pracodawcy, podmiot określony w ust. 1 sporządza i składa marszałkowi województwa niezwłocznie po ustaniu stosunku pracy osób uprawnionych wykazy uzupełniające; wykazy obejmują wskazanie tych osób oraz tytuły i wysokość roszczeń.

3. Zbiorczy wykaz i wykazy uzupełniające, zawierające dane pracowników: nazwisko, imię, numer PESEL, a w razie gdy nie nadano numeru PESEL – rodzaj, serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, adres zamieszkania, składa się marszałkowi województwa właściwemu ze względu na siedzibę pracodawcy, a w przypadku osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą – właściwemu ze względu na adres głównego miejsca wykonywania działalności.

3a. Do wykazów, o których mowa w ust. 3, dołącza się odpowiednio:

- 1) oświadczenie o przysługiwaniu zwalnianym pracownikom odpraw pieniężnych, o których mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969), oraz o ich wysokości;
- 2) oświadczenie o potrąceniach z tytułu świadczeń alimentacyjnych, dokonywanych z wynagrodzeń pracowników;
- 3) dokumenty potwierdzające uprawnienie do świadczeń.

3b. Do oświadczeń, o których mowa w ust. 3a pkt 1 i 2, przepis art. 12a ust. 7 stosuje się odpowiednio.

4. Marszałek województwa, o którym mowa w ust. 3, po stwierdzeniu zgodności zbiorczego wykazu lub wykazu uzupełniającego z przepisami ustawy, przekazuje niezwłocznie odpowiednie środki finansowe Funduszu podmiotowi określonemu w ust. 1, który wypłaca uprawnionym osobom świadczenia z tytułu roszczeń określonych w ustawie. W przypadku gdy przekazanie tych środków podmiotowi, o którym mowa w ust. 1, nastąpiło po śmierci pracodawcy, kwoty przekazane tytułem świadczeń marszałek województwa zalicza do kosztów Funduszu.

Art. 15a. 1. W okresie od dnia złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy spełniającego wymogi określone w art. 22-25 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe do dnia wydania przez sąd postanowienia w sprawie ogłoszenia upadłości pracodawca może złożyć do marszałka województwa, o którym mowa w art. 15 ust. 3, wniosek o wypłatę zaliczek na poczet niezaspokojonych przez pracodawcę roszczeń, o których mowa w art. 12 ust. 2, w kwocie należnych uprawnionemu pracownikowi świadczeń, nie wyższej jednak niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu złożenia wniosku o wypłatę zaliczek.

2. Do wniosku o wypłatę zaliczek, o którym mowa w ust. 1, pracodawca dołącza zbiorczy wykaz, kopię wniosku o ogłoszenie upadłości z dołączonymi do niego dokumentami wraz z potwierdzeniem jego złożenia w sądzie oraz oświadczenia podpisane przez pracowników zawierające dane, o których mowa w art. 12a ust. 5 pkt 1 i 3.

3. Do oświadczeń, o których mowa w ust. 2, przepis art. 12a ust. 7 stosuje się odpowiednio.

4. Zaliczki, o których mowa w ust. 1, są wypłacane bezpośrednio pracownikowi.

Art. 16.-22b. (pominięto)

R o z d z i a ł 5

Zakres oraz tryb zwrotu środków do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Art. 23.-23a. (pominięto)

R o z d z i a ł 6

Finansowanie Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Art. 24. 1. Fundusz jest państwowym funduszem celowym.

2. Dysponentem Funduszu jest minister właściwy do spraw pracy.

3. Dysponent Funduszu:

- 1) może nabywać prawa i zaciągać zobowiązania, z zastrzeżeniem art. 26, pozywać i być pozywany;
- 2) prowadzi sprawy i występuje w obrocie prawnym pod nazwą Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

4. Prawo reprezentacji Funduszu przysługuje dysponentowi Funduszu oraz działającym w jego imieniu, w oparciu i w zakresie udzielonego pełnomocnictwa pełnomocnikom dysponenta tego Funduszu.

5. Dysponent Funduszu może dokonywać czynności prawnych w zakresie rozporządzania składnikami mienia Funduszu zaewidencjonowanego w księgach, a w szczególności może je zbywać, wydzierżawiać lub wynajmować osobom fizycznym lub prawnym na zasadach określonych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego, mając na uwadze zasadę efektywności wykorzystania mienia.

6. Dysponent Funduszu może również przekazać mienie Funduszu w zarząd polegający na gospodarowaniu wydzieloną częścią tego mienia w imieniu dysponenta Funduszu, na podstawie umowy na czas oznaczony nieodpłatnie lub za wynagrodzeniem lub w użytkowanie na czas oznaczony nieodpłatnie lub za wynagrodzeniem na rzecz Funduszu.

7. Przekazanie nieruchomości w nieodpłatne użytkowanie możliwe jest, pod warunkiem że całość użytkowanej nieruchomości przeznaczona jest wyłącznie na cele związane z realizacją zadań Funduszu.

Art. 25. 1. Dochodami Funduszu są:

- 1) składki płacone przez pracodawców;
- 2) odsetki od wolnych środków przekazanych w zarządzanie zgodnie z przepisami o finansach publicznych;
- 3) zapisy i darowizny;
- 4) dobrowolne wpłaty pracodawców;
- 5) odsetki ustawowe za opóźnienie od należności powstałych z tytułu wypłaconych świadczeń, zwróconych po terminie;
- 6) dodatnia różnica wartości ze sprzedaży nieruchomości i praw z nią związanych i jej równowartości, o której mowa w ust. 2;
- 7) dotacja budżetowa;
- 8) dochody z tytułu zbycia akcji i udziałów objętych przez Fundusz przed dniem 1 stycznia 2002 r.;
- 9) środki pochodzące z funduszy celowych;
- 10) inne dochody.

2. Przychodami Funduszu są:

- 1) zwroty należności powstałych z tytułu wypłaconych świadczeń oraz równowartość w nieruchomościach i związanych z nimi prawach przejętych przez dysponenta Funduszu za niespłacone w terminie wierzytelności z tytułu wypłaconych świadczeń oraz ustanowionych zabezpieczeń;

- 2) należności z tytułu najmu i dzierżawy mienia;
- 3) inne przychody określone w odrębnych przepisach.

3. Wymienione w ust. 1 i 2 dochody i przychody są przekazywane na rachunek bankowy Funduszu.

Art. 26.-27a. (pominięto)

Art. 28. 1. Składki na Fundusz, o których mowa w art. 9, obciążają koszty działalności pracodawców.

2. Pracodawca po dacie jego niewypłacalności nie ma obowiązku opłacania składek na Fundusz.

Art. 29. 1. Składkę na Fundusz ustala się od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

2. Wysokość składki na Fundusz określa ustawa budżetowa.

3. (uchylony)

Art. 30. 1. Poboru składek na Fundusz dokonuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych i przekazuje na rachunek bankowy Funduszu niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni roboczych od ich rozliczenia.

2. W zakresie poboru składek na Fundusz, egzekucji tych składek, wymierzania odsetek za zwłokę oraz dodatkowej opłaty i grzywny z tytułu nieopłacenia składek w terminie stosuje się przepisy dotyczące składek na ubezpieczenia społeczne.

3. Koszty poboru składek, o których mowa w ust. 1, obciążają rachunek bankowy Funduszu i są potrącane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w wysokości 0,5% kwoty pobranych składek.

4. W przypadku nieprzekazania składek na rachunek bankowy Funduszu w terminach, o których mowa w ust. 1, od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należne są odsetki ustawowe za opóźnienie.

Art. 31.-51. (pominięto)

3. Ustawa z dnia 23 października 2018 r. o Funduszu Solidarnościowym

(publikacja: Dz. U. z 2020 r. poz. 1787)

– wyciąg –

Art. 1. 1. Fundusz Solidarnościowy, zwany dalej „Funduszem”, ma na celu wsparcie:

- 1) społeczne, zawodowe, zdrowotne oraz finansowe osób niepełnosprawnych;
- 2) finansowe emerytów i rencistów, o którym mowa w przepisach odrębnych.

2. Fundusz może wspierać działania w zakresie zapewnienia dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami lub jej poprawy, osobom ze szczególnymi potrzebami, o których mowa w ustawie z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz. U. poz. 1696).

3. Fundusz jest państwowym funduszem celowym, którego dysponentem jest minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego.

Art. 2. (pominięto)

Art. 3. 1. Przychodami Funduszu są:

- 1) obowiązkowe składki na Fundusz, o których mowa w art. 4;
- 2) danina solidarnościowa, o której mowa w rozdziale 6a ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1509, z późn. zm.), zwana dalej „daniną solidarnościową”;
- 3) odsetki od środków Funduszu pozostających na wyodrębnionych rachunkach bankowych, których obowiązek utworzenia wynika z obowiązujących przepisów lub umów, będących w dyspozycji kierownika jednostki organizacyjnej realizującej zadania finansowane ze środków Funduszu;
- 4) odsetki od wolnych środków finansowych przekazanych w zarządzanie ministrowi właściwemu do spraw finansów publicznych na warunkach określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 78g ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 2077 oraz z 2018 r. poz. 62, 1000, 1366, 1669 i 1693);
- 5) dodatkowa opłata, o której mowa w art. 24 ust. 1a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778, z późn. zm.);

Uwaga od redakcji: Na podstawie ustawy z dnia 31 lipca 2019 r. o świadczeniu uzupełniającym dla osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji (Dz. U. z 2019 r. poz. 1622 z późn. zm.) w art. 3 w ust. 1 po pkt 5 dodaje się pkt 5a w brzmieniu:

„5a) dotacja celowa z budżetu państwa na dofinansowanie świadczenia uzupełniającego, kosztów obsługi wypłaty tego świadczenia, kosztów obsługi wniosku o świadczenie uzupełniające oraz kosztów świadczeń zdrowotnych związanych z wydawaniem orzeczeń dla osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji, o których mowa w art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 31 lipca 2019 r. o świadczeniu uzupełniającym dla osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji (Dz. U. poz. 1622);”

6) inne przychody.

1a. Dysponent Funduszu, za zgodą ministra właściwego do spraw finansów publicznych, może zaciągać nieoprocentowane pożyczki, w tym z budżetu państwa, na wypłatę:

- 1) świadczenia uzupełniającego, kosztów obsługi wypłaty świadczenia uzupełniającego, kosztów obsługi wniosku o świadczenie uzupełniające oraz kosztów świadczeń zdrowotnych związanych z wydawaniem orzeczeń dla osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji, o których mowa w art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 31 lipca 2019 r. o świadczeniu uzupełniającym dla osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji (Dz. U. poz. 1622);
- 2) dodatkowego rocznego świadczenia pieniężnego dla emerytów i rencistów oraz kosztów obsługi wypłaty tego świadczenia, o których mowa w odrębnych przepisach;
- 3) renty socjalnej, zasiłku pogrzebowego oraz kosztów ich obsługi, o których mowa w art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1455, 1622 i 1818).

2. Wpłaconą na rachunek urzędu skarbowego daninę solidarnościową naczelnik urzędu skarbowego przekazuje na rachunek bankowy Funduszu w terminie:

- 1) trzech dni roboczych licząc od dnia 1 sierpnia roku, w którym jest składana deklaracja o wysokości daniny solidarnościowej – w przypadku daniny solidarnościowej zapłaconej w terminie jej zapłaty;
- 2) dwóch miesięcy od dnia wpływu daniny solidarnościowej na rachunek urzędu skarbowego, nie wcześniej jednak niż dnia 1 sierpnia roku, w którym powinna zostać złożona deklaracja o wysokości daniny solidarnościowej – w przypadku daniny solidarnościowej zapłaconej po upływie terminu jej zapłaty.

Uwaga od redakcji: Na podstawie ustawy z dnia 31 lipca 2019 r. o świadczeniu uzupełniającym dla osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji (Dz. U. z 2019 r. poz. 1622 z późn. zm.) w art. 3 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

„3. Dotacja celowa, o której mowa w ust. 1 pkt 5a, nie może być wyższa niż planowana na dany rok budżetowy kwota wpływu do budżetu państwa podatku od sprzedaży detalicznej, o którym mowa w ustawie z dnia 6 lipca 2016 r. o podatku od sprzedaży detalicznej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1433).”;

Art. 4. 1. Do obowiązkowych składek na Fundusz stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące obowiązkowych składek na Fundusz Pracy.

2. Wysokość składki na Fundusz określa ustawa budżetowa.

Art. 5. 1. Poboru składek na Fundusz dokonuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

2. Składki na Fundusz płatnik składek oblicza łącznie ze składkami na Fundusz Pracy w wysokości sumy stóp procentowych tych składek i wykazuje w deklaracji rozliczeniowej w łącznej kwocie.

3. Wpłacone składki, o których mowa w ust. 2, Zakład Ubezpieczeń Społecznych przekazuje na:

- 1) rachunek bankowy Funduszu Pracy, w wysokości odpowiadającej udziałowi stopy procentowej składki na Fundusz Pracy w sumie stóp procentowych składek na Fundusz Pracy i Fundusz, po uprzednim potrąceniu kosztu poboru;
- 2) rachunek bankowy Funduszu, w wysokości odpowiadającej udziałowi stopy procentowej składki na Fundusz w sumie stóp procentowych składek na Fundusz Pracy i Fundusz, po uprzednim potrąceniu kosztu poboru.

4. Koszty poboru, o którym mowa w ust. 3 pkt 2, obciążają Fundusz i są potrącanie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w wysokości 0,5% kwoty pobranych składek na Fundusz.

5. Udział stopy procentowej składki w sumie stóp procentowych składek, o którym mowa w ust. 3, zaokrągla się do dwóch miejsc po przecinku w górę, jeżeli na trzecim miejscu po przecinku jest liczba równa lub większa niż 5, lub w dół, jeżeli jest mniejsza.

6. Składki, o których mowa w ust. 3, Zakład Ubezpieczeń Społecznych przekazuje niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 3 dni roboczych od ich rozliczenia.

7. W przypadku nieprzekazania w terminach określonych w ust. 6 składek, pobranych odsetek oraz dodatkowej opłaty na rachunek bankowy Funduszu, należne są od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odsetki ustawowe za opóźnienie.

Art. 6.-37. (pominięto)

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY. DODATEK

Redakcja: Redaktor Naczelna: Małgorzata Kozłowska
Dodatek opracowała: Redakcja UiPP
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
e-mail: ubezpieczenia@gofin.pl

Wydawca: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN sp. z o.o.
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
tel.: 95 720 85 40, faks 95 720 85 60

NAKŁAD 18 260



PRENUMERATA 2021 szczegóły na www.sklep.gofin.pl

1	Numer kompletu	Komplety promocyjne w PRENUMERACIE 2021	Cena podstawowa	RABAT	Cena promocyjna
	KOMPLET nr 1	Komplet czasopism (tab. 2 poz. 6) + Gazeta Podatkowa	2465 zł	23%	1898 zł
	KOMPLET nr 2	Komplet czasopism (tab. 2 poz. 6)	2025 zł	16%	1698 zł
	KOMPLET nr 3	Biuletyn Informacyjny (tab. 2 poz. 1) + Gazeta Podatkowa	989 zł	8%	910 zł

2	Lp.	Tytuł czasopisma	Cykl wydawniczy	PRENUMERATA		
				2021		
				cały rok	I półrocze	IV kwartał
	1.	Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych z comiesięcznym dodatkiem Serwis Podatkowy	co 10 dni	549,00 zł	274,50 zł	137,25 zł
	2.	Ubezpieczenia i Prawo Pracy	dwutygodnik	378,00 zł	189,00 zł	94,50 zł
	3.	Poradnik VAT	dwutygodnik	366,00 zł	183,00 zł	91,50 zł
	4.	Zeszyty Metodyczne Rachunkowości	dwutygodnik	372,00 zł	186,00 zł	93,00 zł
	5.	Przegląd Podatku Dochodowego	dwutygodnik	360,00 zł	180,00 zł	90,00 zł
	6.	KOMPLET CZASOPISM (poz. 1-5)	patrz poz. 1-5	1698,00 zł	1012,50 zł	506,25 zł
	7.	Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych bez dodatku Serwis Podatkowy	co 10 dni	459,00 zł	229,50 zł	114,75 zł

Warunkiem prenumeraty jest złożenie zamówienia (np. na www.sklep.gofin.pl) oraz **jednoczesne dokonanie wpłaty** na konto: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN, BH w Warszawie S.A. nr: 14 1030 1133 0000 0000 3533 0000.
 Po otrzymaniu wpłaty wystawiamy fakturę.

Informacje o innych produktach: Internetowy Serwis Głównego Księgowego, Czasopisma Księgowych on-line, Gazeta Podatkowa, Program DRUKI Gofin, Serwis Budżetowy, segregatory i boksy, dostępne są na stronie internetowej:

www.sklep.gofin.pl

Informacji udziela także **Biuro Obsługi Klienta** - tel. **95 720 85 40**, infolinia **800 162 732**

Publikacje zamieszczone w czasopismach nie stanowią opinii prawnych, urzędowej interpretacji przepisów ani innego oficjalnego stanowiska organów państwowych.

Wszelkie prawa zastrzeżone: kopiowanie, przedruk i rozpowszechnianie zabronione.