

Zasady opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych oraz Fundusz Solidarnościowy



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

Poradnik

Zasady opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych oraz Fundusz Solidarnościowy

Stan prawny na 1 czerwca 2025 r.

Poradnik jest dostępny bezpłatnie na stronie www.zus.pl.

Spis treści

Objaśnienie używanych pojęć i skrótów	4
I. Fundusz Pracy	6
1. Obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy	6
2. Wyłączenia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy	11
2.1. Pracownicy o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności	11
2.2. Osoby, które osiągnęły wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn	12
2.3. Pracownicy powracający z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego	13
2.4. Pracownicy, którzy ukończyli 50 rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem byli zarejestrowani jako bezrobotni	20
2.5. Pracownicy, którzy nie ukończyli 30 roku życia, skierowani do pracy przez powiatowe urzędy pracy	22
3. Podstawa wymiaru i wysokość składek na Fundusz Pracy	24
II. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	29
1. Obowiązek opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	29
2. Wyłączenia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	34
3. Podstawa wymiaru i wysokość składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	35
III. Fundusz Emerytur Pomostowych	36
1. Obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych	36
2. Podstawa wymiaru i wysokość składek na Fundusz Emerytur Pomostowych ..	38
IV. Fundusz Solidarnościowy	45
Wykaz podstawowych aktów prawnych	46

Objaśnienie używanych pojęć i skrótów

Użyte w poradniku pojęcia i skróty mają następujące znaczenie:

Osoba prowadząca pozarolniczą działalność – osoba, która prowadzi działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy Prawo przedsiębiorców lub innych przepisów szczególnych, twórca, artysta, osoba, która prowadzi działalność w zakresie wolnego zawodu, wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wspólnik spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej, a także osoba, która prowadzi publiczną lub niepubliczną szkołę, inną formę wychowania przedszkolnego, placówkę lub ich zespół, na podstawie przepisów o systemie oświaty.

Kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę – kwota minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2024 r. poz. 1773).

Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za pracowników – przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z wyłączeniem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, zasiłków z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego, a także przychodów, o których mowa w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. z 2025 r. poz. 316).

Ograniczenie rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o s.u.s. – ograniczenie do wysokości odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy.

Prognozowane przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy – prognozowane przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy określone w ustawie budżetowej,

ustawie o prowizorium budżetowym lub ich projektach, jeżeli odpowiednie ustawy nie zostały uchwalone.

Prace o szczególnym charakterze – prace wymagające szczególnej odpowiedzialności oraz szczególnej sprawności psychofizycznej, których możliwość należytego wykonywania w sposób niezagrożający bezpieczeństwu publicznemu, w tym zdrowiu lub życiu innych osób, zmniejsza się przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej, które jest związane z procesem starzenia się.

Prace w szczególnych warunkach – prace związane z czynnikami ryzyka, które z wiekiem mogą z dużym prawdopodobieństwem spowodować trwałe uszkodzenie zdrowia, wykonywane w szczególnych warunkach środowiska pracy, determinowanych siłami natury lub procesami technologicznymi, które mimo zastosowania środków profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej stawiają przed pracownikami wymagania przekraczające poziom ich możliwości, który jest ograniczony w wyniku procesu starzenia się jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego, w stopniu utrudniającym ich pracę na dotychczasowym stanowisku.

Ustawa o s.u.s. – ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 350).

FEP – Fundusz Emerytur Pomostowych.

FGŚP – Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

FP – Fundusz Pracy.

FS – Fundusz Solidarnościowy.

Minimalne wynagrodzenie za pracę – od 1 stycznia 2025 r. kwota ta wynosi 4666 zł.

I. Fundusz Pracy

1. Obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy

Zgodnie z przepisami ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która od 1 maja 2025 r. zastąpiła ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obowiązkowe składki na Fundusz Pracy (FP) opłaca się za okres trwania obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i obowiązkowych ubezpieczeń rentowych, w trybie i na zasadach przewidzianych dla składek na ubezpieczenia społeczne.

Składki na Fundusz Pracy są ustalane od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (nie stosuje się ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o s.u.s.), które wynoszą – w przeliczeniu na miesiąc – co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę. Składki te opłacają:

- pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne za osoby:
 - pozostające w stosunku pracy lub stosunku służbowym;
 - wykonujące pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą;
 - wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do których zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz osoby współpracujące z tymi osobami, 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;
 - wykonujące pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania;
 - pobierające stypendium sportowe;
 - otrzymujące świadczenie socjalne, które przysługuje na urlopie energetycznym lub urlopie górniczym;
 - będące żołnierzami zawodowymi lub funkcjonariuszami, którzy nie spełniają warunków do nabycia prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej (określonych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin i 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, o ile po zwolnieniu ze służby lub rozwiązaniu stosunku pracy odprowadzono za te osoby składkę na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od uposażenia lub wynagrodzenia wypłaconego w okresie służby lub stosunku pracy na podstawie odrębnych przepisów – obowiązek ten odnosi się do żołnierzy i funkcjonariuszy, którzy zostali zwolnieni ze służby nie wcześniej niż 1 stycznia 2006 r.;
- będące funkcjonariuszami, które w chwili zwolnienia ze służby spełniają jedynie warunki do nabycia prawa do policyjnej renty inwalidzkiej, w przypadku przekazania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – obowiązek ten odnosi się do funkcjonariuszy, którzy zostali zwolnieni ze służby nie wcześniej niż 1 stycznia 2006 r.;
 - będące członkami rad nadzorczych, którzy są wynagradzani z tytułu pełnienia tej funkcji;
- rolnicze spółdzielnie produkcyjne, spółdzielnie kółek rolniczych lub spółdzielnie usług rolniczych – za swoich członków;
 - Kancelaria Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej – za małżonka Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej;
 - inne niż wymienione wyżej osoby, podlegające ubezpieczeniu emerytalnemu i ubezpieczeniom rentowym lub zaopatrzeniu emerytalnemu, z wyjątkiem:
 - duchownych;
 - osób pobierających świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy na podstawie przepisów ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych;
 - osób pobierających zasiłek dla opiekuna – na podstawie przepisów ustawy z dnia 4 kwietnia 2014 r. o ustalaniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów;
 - osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu rolników;
 - żołnierzy niezawodowych w służbie czynnej;
 - osób odbywających zastępcze formy służby wojskowej;

- osób przebywających na urlopach wychowawczych oraz pobierających zasiłek macierzyński;
- 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;
- osób sprawujących osobistą opiekę nad dzieckiem, o których mowa w art. 6a ust. 1 ustawy o s.u.s. (obowiązek ten jest wyłączony również w odniesieniu do osób wymienionych w art. 6b ust. 1 tej ustawy – z uwagi na to, że te osoby podlegają tylko ubezpieczeniu emerytalnemu);
- osób pobierających zasiłek lub inne świadczenia finansowane z Funduszu Pracy;
- osób otrzymujących stypendium doktoranckie;
- słuchaczy Krajowej Szkoły Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego, którzy pobierają stypendium;
- osób pobierających świadczenie szkoleniowe, o którym mowa w art. 217 ust. 6 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia;
- osób niepodjęających zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej ze względu na potrzebę udzielenia wsparcia osobie pobierającej świadczenie wspierające, o których mowa w art. 6c ust. 1 ustawy o s.u.s.;
- osób zwolnionych z opłacania składek na własne obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe, za wskazany miesiąc kalendarzowy w danym roku kalendarzowym, o których mowa w art. 17a ust. 1 ustawy o s.u.s.

Ważne

W stanie prawnym obowiązującym do 31 grudnia 2016 r. składki na Fundusz Pracy były opłacane również za osoby, o których mowa w art. 6 ust. 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (czyli pracowników w pierwszym roku pracy), jeśli ustalona kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o s.u.s. – wynosiła w przeliczeniu na miesiąc co najmniej 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W przypadku pracowników w pierwszym roku pracy, którzy świadczyli pracę w ramach więcej niż jednego stosunku pracy, składki na Fundusz Pracy były należne, jeśli łączna kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wyniosła co najmniej 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przykład 1

W marcu 2015 r. pracownik był zatrudniony na podstawie dwóch umów o pracę. Pierwsza umowa została zawarta w wymiarze 1/2 etatu, natomiast druga – w wymiarze 1/3 etatu. Uzyskany w tym miesiącu przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu zatrudnienia w ramach pierwszej umowy wyniósł 800 zł, a w ramach drugiej umowy – 600 zł. Był to pierwszy rok pracy tej osoby. Łączna suma przychodów (1400 zł) z obydwu umów za ten miesiąc była równa kwocie odpowiadającej 80% minimalnego wynagrodzenia. W tym przypadku składkę na FP za tego pracownika powinni byli opłacić obydwaj pracodawcy.

Jeżeli ubezpieczony podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i ubezpieczeniom rentowym z więcej niż jednego tytułu, obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy powstaje, gdy łączna kwota, która stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tych tytułów, wyniesie co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę. W wymienionych sytuacjach ubezpieczony składa stosowne oświadczenie każdemu pracodawcy.

Przykład 2

Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu zawarł dodatkowo umowę zlecenia od 1 do 30 czerwca 2019 r. z innym podmiotem niż własny pracodawca. Umowy tej nie wykonuje na rzecz swojego pracodawcy. Przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy o pracę wyniósł 1200 zł, natomiast z tytułu wykonywania umowy zlecenia – 1100 zł. Ubezpieczenia emerytalne i rentowe zarówno z tytułu umowy o pracę, jak i z tytułu umowy zlecenia są dla tej osoby

obowiązkowe. Z uwagi na to, że suma przychodów jest wyższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia, składkę na FP za tego ubezpieczonego powinien opłacić zarówno pracodawca, jak i zleceniodawca. Ubezpieczony powinien natomiast poinformować pracodawcę i zleceniodawcę, że w czerwcu 2019 r. osiągnął przychód wyższy od minimalnego wynagrodzenia.

Przykład 3

Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu, został od 1 czerwca 2019 r. objęty dodatkowo obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi w związku z tym, że rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej, ponieważ miesięczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy o pracę wynosi 1700 zł. Składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzenia tej działalności ubezpieczony opłaca od zadeklarowanej podstawy wymiaru odpowiadającej 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia (w 2019 r. było to 675 zł). Łączna suma podstaw wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe za czerwiec wyniosła zatem 2375 zł. Dlatego składka na Fundusz Pracy powinna zostać opłacona z tych obydwu tytułów.

Ważne

W przypadku osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy agencyjnej albo innej umowy o świadczenie usług składkę na Fundusz Pracy opłacają wyłącznie płatnicy, którzy mają status pracodawcy, lub płatnicy będący jednostkami organizacyjnymi.

Zleceniodawcy będący osobami fizycznymi, którzy nie zatrudniają ani jednego pracownika, nie są zobowiązani do opłacania składek na Fundusz Pracy za osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.

Wyłączenie obowiązku opłacania tych składek przez zleceniodawców będących osobami fizycznymi wynika z brzmienia definicji pracodawcy, która jest zawarta w art. 2 pkt 28 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, obowiązującej od 1 maja 2025 r. Zgodnie z tą definicją przez pracodawcę należy rozumieć jednostkę

organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną – jeżeli zatrudniają co najmniej jednego pracownika. Analogiczną definicję zawierała ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która obowiązywała od 1 listopada 2005 r. do 30 kwietnia 2025 r.

Przykład 4

Osoba prowadząca działalność gospodarczą zatrudnia od 1 maja 2020 r. dwóch zleceniobiorców w związku z tą działalnością. Zleceniobiorcy ci podlegają obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego i ubezpieczeń rentowych, a ich podstawa wymiaru składek na te ubezpieczenia jest wyższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia.

Mimo że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia jest wyższa od minimalnego wynagrodzenia, zleceniodawca nie ma obowiązku opłacania za nie składek na FP, ponieważ nie zatrudnia nikogo w ramach stosunku pracy.

Przykład 5

Spółka jawna zatrudnia pięć osób na podstawie umowy zlecenia. Spółka nie zatrudnia ani jednego pracownika na umowę o pracę. Z tytułu zawartych umów wszyscy zleceniobiorcy polegają obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i ubezpieczeniom rentowym, a ich podstawa wymiaru składek jest wyższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia. W związku z tym spółka jest zobowiązana opłacać składki na FP za zleceniobiorców.

2. Wyłączenia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy

2.1. Pracownicy o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności

Składek na Fundusz Pracy za zatrudnionych pracowników o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności nie opłacają:

- przedsiębiorcy Polskiego Związku Głuchych i Polskiego Związku Niewidomych oraz Związku Ociemniałych Żołnierzy RP;
- Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi;
- stowarzyszenia oraz zakłady aktywności zawodowej.

2.2. Kobiety, które mają co najmniej 55 lat, i mężczyźni, którzy mają co najmniej 60 lat

Składek na Fundusz Pracy nie opłaca się za kobiety, które skończyły 55 lat, i mężczyzn, którzy skończyli 60 lat.

W przypadku gdy dana osoba osiąga wymagany wiek w trakcie miesiąca kalendarzowego, zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek następuje dopiero od kolejnego miesiąca. Jedynie w przypadku pracownic, które kończą 55 lat, i pracowników, którzy kończą 60 lat pierwszego dnia danego miesiąca, zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek przysługuje już od tego miesiąca.

Oznacza to, że od wszystkich przychodów stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uzyskanych od miesiąca, od którego przysługuje zwolnienie, składki na ten fundusz nie są należne.

Przykład 6

Pracownica skończyła 55 lat 1 stycznia 2020 r. Wynagrodzenie za pracę, zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami, jest wypłacane 10. dnia miesiąca za miesiąc poprzedni. W tym przypadku zwolnienie z obowiązku opłacania za tę pracownicę składek na Fundusz Pracy obowiązuje od 1 stycznia 2020 r. Oznacza to, że począwszy od przychodów stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za styczeń 2020 r., pracodawca nie opłaca już składek na FP.

Przykład 7

Pracownik skończył 60 lat 16 stycznia 2020 r. Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy za tego pracownika obowiązuje pracodawcę od 1 lutego 2020 r. Oznacza to, że począwszy od przychodów stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uzyskiwanych od 1 lutego 2020 r., pracodawca nie opłaca już składek na FP.

2.3. Pracownicy powracający z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego

Pracodawcy nie opłacają składek na Fundusz Pracy za zatrudnionych pracowników, którzy wracają z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, w ciągu 36 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie pracownika z takiego urlopu.

Ważne

W stanie prawnym obowiązującym do 31 grudnia 2015 r. wśród urlopów, po których powrót pracownika do pracy zwalniał pracodawcę z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, wymienione były również: **dodatkowy urlop macierzyński oraz dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego.**

- 1) Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy przysługuje pracodawcy tylko w odniesieniu do tych pracowników, którzy wrócili po urlopie, jaki został im udzielony przez tego pracodawcę, z zastrzeżeniem pkt 13.
- 2) Zwolnienie to przysługuje pracodawcy tylko w odniesieniu do pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy. A zatem nie przysługuje ono np. w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie umów o świadczenie usług, do których zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło. W przypadku pracowników, w stosunku do których pracodawca będzie korzystał ze zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, którzy zawarli dodatkowo z pracodawcą umowę zlecenia, lub jeżeli w ramach takiej umowy będą wykonywali pracę na rzecz swojego pracodawcy, zwolnienie to nie obejmuje przychodów uzyskiwanych z tytułu świadczenia pracy na podstawie tej umowy.

Przykład 8

Pracownica wróciła do pracy z urlopu macierzyńskiego 12 lutego 2020 r. i jednocześnie zawarła z pracodawcą umowę zlecenia od 1 marca 2020 r. Począwszy od 1 marca 2020 r., pracodawca był zwolniony z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy za tę pracownicę przez 36 miesięcy. W marcu ta

pracownica uzyskała przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z umowy o pracę w wysokości 4000 zł oraz 1800 zł z tytułu wykonywania umowy zlecenia.

Mimo że podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowiła suma tych przychodów, to w odniesieniu do składek na FP zwolnienie z obowiązku ich opłacania dotyczyło wyłącznie przychodu z umowy o pracę.

- 3) Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy odnosi się do kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o s.u.s., i wypłaconych (postawionych do dyspozycji pracownika) w okresie przysługującego zwolnienia (bez znaczenia jest to, za jaki okres te wynagrodzenia są należne).
- 4) Okres 36 miesięcy zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy liczy się od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym urlop się zakończył.

Przykład 9

Pracownica wróciła do pracy po urlopie macierzyńskim, który przysługiwał jej do 6 stycznia 2020 r. Pracodawca nie opłacał za nią składek na Fundusz Pracy przez 36 miesięcy liczone od 1 lutego 2020 r. do 31 stycznia 2023 r.

Przykład 10

Pracownica wróciła do pracy po urlopie macierzyńskim, który przysługiwał jej do 31 stycznia 2020 r. Pracodawca nie opłacał za nią składek na Fundusz Pracy przez 36 miesięcy liczone od 1 lutego 2020 r. do 31 stycznia 2023 r.

- 5) Okres 36 miesięcy zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy zaczyna się po powrocie pracownika lub pracownicy z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego – od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym urlop się zakończył, do miesiąca, w którym rozpoczyna się urlop wychowawczy lub jego część. Okres ten zaczyna się także po powrocie pracownika lub pracownicy z każdej części wykorzystanego urlopu wychowawczego – trwa 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 11

Pracownica wróciła do pracy po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego, który przysługiwał jej do 20 stycznia 2019 r. Następnie pracodawca udzielił jej urlopu wychowawczego w dwóch częściach: od 1 marca 2019 r. do 15 sierpnia 2019 r. i od 1 grudnia 2019 r. do 30 czerwca 2020 r.

W tym przypadku pracodawca był zwolniony z opłacania składek na Fundusz Pracy za tę pracownicę w następujących okresach:

- od 1 lutego 2019 r. do 28 lutego 2019 r. (1 miesiąc);
- od 1 września 2019 r. do 30 listopada 2019 r. (3 miesiące);
- od 1 lipca 2020 r. do 28 lutego 2023 r. (32 miesiące).

Przykład 12

Pracownica wróciła do pracy po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego, który przysługiwał jej do 14 lutego 2019 r. Następnie pracodawca udzielił jej urlopu wychowawczego od 19 września 2019 r. do 31 grudnia 2020 r.

Pracodawca był zwolniony z opłacania składek na Fundusz Pracy za tę pracownicę w następujących okresach:

- od 1 marca 2019 r. do 30 września 2019 r. (7 miesięcy);
- od 1 stycznia 2021 r. do 31 maja 2023 r. (29 miesięcy).

- 6) Do 36-miesięcznego okresu zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy wliczają się wszystkie okresy zwolnienia z opłacania składek, które nastąpią po powrocie pracownika z urlopu udzielonego mu z tytułu urodzenia dziecka lub kilkorga dzieci podczas jednego porodu. Urodzenie się kolejnego dziecka lub dzieci powoduje, że pracodawca nabywa nowe uprawnienie do zwolnienia z opłacania składek na FP na następne 36 miesięcy po powrocie tej osoby z urlopu macierzyńskiego. Analogiczna zasada dotyczy sytuacji, gdy pracownik, w stosunku do którego pracodawca korzysta już ze zwolnienia z opłacenia składek na Fundusz Pracy po jego powrocie z urlopu, przyjmuje dziecko na wychowanie w trybie

art. 183 Kodeksu pracy i nabywa prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Przykład 13

Pracownica wróciła do pracy po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, który przysługiwał jej do 16 czerwca 2016 r. 27 października 2018 r. urodziła kolejne dziecko, w związku z czym od tego dnia przebywała na urlopie macierzyńskim. 16 stycznia 2019 r. była wypłata „trzynastki”. W tym przypadku pracodawca był zwolniony z obowiązku opłacania za tę pracownicę składek na Fundusz Pracy w związku z urodzeniem przez nią pierwszego dziecka – przez 36 miesięcy liczone od 1 lipca 2016 r. Okres ten, o ile pracownica nie korzystała z urlopu wychowawczego, powinien zakończyć się 30 czerwca 2019 r.

Tym samym od wypłaconej tej pracownicy „trzynastki” 16 stycznia 2019 r. (w czasie, gdy przebywała ona na urlopie macierzyńskim udzielonym na kolejne dziecko) pracodawca nie opłaca składek na FP.

- 7) W sytuacji, gdy pracodawca wykorzysta w całości 36-miesięczny okres zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy, a następnie udzieli pracownikowi urlopu wychowawczego (na to samo dziecko), wówczas temu pracodawcy nie będzie przysługiwało kolejne 36-miesięczne zwolnienie z opłacania składek.
- 8) W przypadku pracownika, który po urlopie macierzyńskim lub urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego korzysta z następujących bezpośrednio po sobie urlopów związanych z rodzicielstwem (a więc z urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego), 36-miesięczny okres zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy należy liczyć od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zakończył się ostatni z tych urlopów.

Tym samym, gdy pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego czy urlopu wychowawczego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu (co dopuszczają przepisy Kodeksu pracy), zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy w odniesieniu do przychodów, które pracownik uzyskuje w okresie świadczenia pracy w trakcie korzystania z tych urlopów nie przysługuje.

Przykład 14

Pracownica bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego korzystała z urlopu rodzicielskiego od 18 marca 2019 r. do 25 października 2019 r. Łączyła urlop rodzicielski z pracą u swojego pracodawcy w wymiarze 1/2 etatu, za co przysługiwało jej miesięczne wynagrodzenie w wysokości 1900 zł. W tym przypadku zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy za tę pracownicę przysługuje pracodawcy od 1 listopada 2019 r. Oznacza to, że pracodawca jest zobowiązany opłacać składki na FP w odniesieniu do uzyskiwanych w okresie trwania tego urlopu przychodów pracownicy z tytułu świadczenia pracy, które stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

- 9) Gdy bezpośrednio po powrocie z urlopu pracownik korzysta z urlopu wypoczynkowego, dni wolnych od pracy z tytułu opieki nad członkiem rodziny lub zwolnienia lekarskiego, należy uznać, że jego powrót do pracy nastąpił po zakończeniu urlopu, a nie od dnia, kiedy faktycznie podjął pracę po zakończonym urlopie wypoczynkowym czy okresie niezdolności do pracy z powodu choroby. W takich przypadkach początkiem 36-miesięcznego okresu zwolnienia z opłacania składek za daną osobę będzie pierwszy dzień miesiąca następującego po miesiącu, w którym zakończył się urlop.
- 10) W sytuacji, gdy z urlopów związanych z rodzicielstwem na to samo dziecko korzystają obydwoje rodzice, którzy są zatrudnieni 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 jako pierwszy udzielił pracownikowi jednego z tych urlopów – o ile kontynuuje jego zatrudnienie (w większości przypadków będzie to więc pracodawca matki dziecka).

Jeżeli ojciec dziecka wraca do pracy po jednym z tych urlopów, jego pracodawca może nabyć uprawnienie do zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy jedynie w sytuacjach, gdy:

- na dzień powrotu pracownika (ojca dziecka) z jednego z tych urlopów stosunek pracy łączący pracodawcę z pracownicą (matką dziecka) już wygaś;

- pracodawca pracownicy (matki dziecka) nie nabył uprawnienia do skorzystania ze zwolnienia z obowiązku opłacania składek na FP (matka nie wróciła do pracy).

Przykład 15

Matka dziecka wróciła do pracy po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego 10 marca 2014 r. Od 11 do 24 marca 2014 r. ojciec dziecka przebywał na dodatkowym urlopie macierzyńskim (patrz „Ważne” na s. 13). Od 25 marca 2014 r. do 30 listopada 2015 r. matka korzystała z urlopu rodzicielskiego i wychowawczego. Bezpośrednio po zakończeniu tego urlopu – 1 grudnia 2015 r. – rozwiązała stosunek pracy ze swoim pracodawcą. W tym przypadku pracodawca ojca dziecka nie nabył prawa do zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy za tego pracownika po jego powrocie z tego urlopu, ponieważ na dzień powrotu ojca dziecka z dodatkowego urlopu macierzyńskiego stosunek pracy łączący pracodawcę z pracownicą (matką dziecka) nie wygasł, a ponadto pracownica wróciła do pracy u tego pracodawcy po urlopie macierzyńskim.

Przykład 16

Pracodawca matki dziecka udzielił jej urlopu macierzyńskiego od 17 czerwca 2019 r. do 17 listopada 2019 r. Pracownica zmarła 30 września 2019 r., w związku z czym urlop został przerwany. Pozostała część urlopu macierzyńskiego została udzielona pracownikowi – ojcu dziecka.

W tym przypadku pracodawca ojca dziecka, po jego powrocie do pracy z tego urlopu, nabył prawo do zwolnienia z obowiązku opłacania składek na FP za tego pracownika.

Przykład 17

Matka dziecka wróciła do pracy z urlopu macierzyńskiego 6 maja 2019 r. Od 7 maja 2019 r. na urlopie rodzicielskim przebywał ojciec dziecka. Pracownica ta zmarła 29 maja 2019 r. Pracodawca ojca dziecka po jego powrocie do pracy z urlopów związanych z rodzicielstwem nie nabył prawa do zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy za tego pracownika, ponieważ matka dziecka wróciła do pracy po urlopie macierzyńskim.

- 11) W przypadku gdy stosunek pracy z pracownikiem, którego pracodawca korzystał ze zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy w związku z jego

powrotem do pracy po jednym z urlopów związanych z rodzicielstwem, wygaśnie przed upływem 36-miesięcznego okresu zwolnienia, pracodawcy przysługuje prawo do kontynuowania tego zwolnienia w odniesieniu do zatrudnionego drugiego rodzica, który wrócił do pracy po jednym z urlopów związanych z rodzicielstwem, udzielonych na to samo dziecko. Zwolnienie za drugiego rodzica przysługuje pracodawcy przez pozostałą, niewykorzystaną część 36-miesięcznego okresu zwolnienia, który rozpoczął się po powrocie pierwszego rodzica do pracy.

- 12) Okoliczność powrotu z urlopu ojcowskiego, o którym mowa w przepisach Kodeksu pracy, pracownika – ojca wychowującego dziecko – nie zwalnia pracodawcy z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy. Urlop ojcowski w świetle Kodeksu pracy jest bowiem urlopem regulowanym odrębnymi przepisami. Nie jest więc tożsamy z urlopem macierzyńskim, chociaż pracownikowi (ojcu dziecka) przysługuje w tym okresie zasiłek macierzyński.
- 13) Jeżeli pracodawca ponownie zatrudni (po przerwie) pracownicę, za którą przed rozwiązaniem poprzedniej umowy o pracę był zwolniony z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, w związku z powrotem tej pracownicy z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, nie przysługuje mu kontynuacja zwolnienia z obowiązku opłacania składek na FP. Jeśli kolejna umowa o pracę zawierana jest bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej (tzn. bez dnia przerwy w zatrudnieniu pracownicy), pracodawca jest uprawniony do kontynuowania zwolnienia, aż do wyczerpania 36-miesięcznego okresu.
- 14) W przypadku przejęcia pracowników w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy pracodawca przejmujący nabywa prawo do kontynuowania 36-miesięcznego okresu zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy za przejętych pracowników, jeżeli poprzedni pracodawca korzystał z takiego zwolnienia.
- 15) Jeżeli pracodawcę i pracownika łączy więcej niż jeden stosunek pracy, a pracownik korzysta z urlopów związanych z rodzicielstwem, które przysługują na podstawie każdej z zawartych umów, to w sytuacji gdy pracownik wraca do pracy z urlopów udzielonych mu na podstawie poszczególnych umów w różnym

terminie, okres zwolnienia liczony jest od jego powrotu do pracy z urlopu, który zakończył się jako ostatni.

2.4. Pracownicy, którzy ukończyli 50 rok życia i w ciągu 30 dni przed zatrudnieniem byli zarejestrowani jako bezrobotni

Pracodawcy nie opłacają składek na Fundusz Pracy przez 12 miesięcy – począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę – za zatrudnione osoby, które ukończyły 50 rok życia i w ciągu 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy (PUP).

- 1) Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy przysługuje, jeżeli zostaną spełnione łącznie następujące warunki:
 - nawiązanie stosunku pracy nastąpiło nie wcześniej niż 1 lipca 2009 r.;
 - w dniu nawiązania stosunku pracy zatrudniana osoba ma skończone 50 lat, a więc jej 50 urodziny przypadają najpóźniej w tym dniu;
 - zatrudniana osoba pozostawała w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy przez co najmniej 30 dni liczonych wstecz od dnia poprzedzającego dzień nawiązania stosunku pracy.
- 2) Okres 12 miesięcy zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy liczy się od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym została zawarta umowa o pracę.

Przykład 18

Pracodawca zatrudnił pracownika od 1 lipca 2019 r. Tego dnia pracownik skończył 50 lat. Pozostawał w ewidencji bezrobotnych od 31 maja 2019 r. Wobec tego pracodawca jest zwolniony z obowiązku opłacania za tę osobę składek na Fundusz Pracy, począwszy od sierpnia 2019 r.

- 3) Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy odnosi się do kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o s.u.s., wypłaconych (postawionych do dyspozycji pracownika) w okresie, w którym

przysługuje zwolnienie (bez znaczenia jest to, za jaki okres te wynagrodzenia są należne).

Przykład 19

Pracownik został zatrudniony 1 czerwca 2019 r. Bezpośrednio przed zatrudnieniem pozostawał w ewidencji bezrobotnych przez ponad 30 dni i w momencie podjęcia zatrudnienia miał skończone 50 lat. Wynagrodzenie za pracę zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami jest wypłacane 10 dnia miesiąca za miesiąc poprzedni.

W tym przypadku okres zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy liczył się od 1 lipca 2019 r. do 30 czerwca 2020 r. A zatem pracodawca nie miał obowiązku opłacać składek na FP za tego pracownika w stosunku do wszystkich przychodów stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, które ten pracownik uzyskał w okresie zwolnienia.

- 4) W przypadku gdy bezpośrednio po wygaśnięciu umowy zawartej na czas określony pracodawca zawiera kolejną umowę o pracę z pracownikiem, w stosunku do którego korzystał ze zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, zwolnienie to przysługuje mu wyłącznie w okresie trwania pierwszej umowy o pracę. 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), przyjmuje się, że zwolnienie z obowiązku opłacania składek dotyczy wszystkich przychodów stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, które zostały wypłacone (postawione do dyspozycji) w tym miesiącu.

Przykład 20

Osoba, która ma skończone 50 lat, zawarła z tym samym pracodawcą dwie następujące po sobie umowy o pracę: pierwszą na okres od 2 stycznia 2020 r. do 15 marca 2020 r., a kolejną – od 16 marca 2020 r. do 31 sierpnia 2020 r. Przed zatrudnieniem pozostawała w ewidencji osób bezrobotnych przez ponad 30 dni. Zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami wynagrodzenie za pracę jest wypłacane 25 dnia danego miesiąca, a zatem wynagrodzenie za pracę należne za marzec

(przysługujące z tytułu zatrudnienia w ramach obydwu umów) zostało wypłacone 25 marca 2020 r. Ponadto 5 kwietnia 2020 r. osobie tej została wypłacona premia kwartalna za okres od stycznia do marca 2020 r.

W tym przypadku pracodawca był zwolniony z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy w stosunku do przychodów stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za luty i marzec (a więc wypłaconych od 1 lutego do 31 marca). Zwolnienie nie dotyczyło natomiast premii kwartalnej, mimo że przysługiwała ona za okres objęty zwolnieniem.

5) W przypadku przejęcia pracowników w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy pracodawca przejmujący nabywa prawo do kontynuowania 12-miesięcznego okresu zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy za przejętych pracowników, w stosunku do których poprzedni pracodawca korzystał z takiego zwolnienia.

6) Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy przysługuje pracodawcy tylko w odniesieniu do pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy. Nie przysługuje ono np. w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie umów o świadczenie usług, do których zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło. W przypadku pracowników, w stosunku do których pracodawca będzie korzystał ze zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy i którzy zawarli dodatkowo z pracodawcą np. umowę zlecenia lub jeżeli w ramach takiej umowy będą wykonywali pracę na rzecz swojego pracodawcy, zwolnienie to nie obejmuje przychodów stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uzyskiwanych z tytułu świadczenia pracy na podstawie tej umowy.

2.5. Pracownicy, którzy nie ukończyli 30 roku życia, skierowani do pracy przez powiatowe urzędy pracy

Pracodawcy nie opłacają składek na Fundusz Pracy przez 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za zatrudnionych bezrobotnych skierowanych przez PUP, którzy nie ukończyli 30 roku życia.

- 1) Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy przysługuje wyłącznie w odniesieniu do zatrudnionych pracowników skierowanych do pracy przez PUP, którzy w dniu nawiązania stosunku pracy nie mają skończonych 30 lat, a więc dzień nawiązania stosunku pracy jest wcześniejszy niż dzień ich 30 urodzin.
- 2) Zwolnienie to nie ustaje, jeśli w trakcie 12-miesięcznego okresu zwolnienia, nabytego w związku z zatrudnieniem skierowanego przez PUP bezrobotnego w wieku poniżej 30 lat, dany pracownik osiągnął 30 rok życia.

Przykład 21

Pracodawca zawarł od 16 września 2019 r. umowę o pracę ze skierowanym przez PUP bezrobotnym w wieku poniżej 30 roku życia. Osoba ta ukończyła 30 lat 15 października. W tym przypadku pracodawca był zwolniony z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy przez 12 miesięcy od następnego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, czyli od 1 października 2019 r. Zwolnienie to nie wygaśło, gdy pracownik skończył 30 lat już po zatrudnieniu.

- 3) Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy odnosi się do kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o s.u.s., wypłaconych (postawionych do dyspozycji pracownika) w okresie, w którym przysługuje zwolnienie (bez znaczenia jest to, za jaki okres te wynagrodzenia są należne).
- 4) Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy przysługuje pracodawcy tylko w odniesieniu do pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy. A zatem nie przysługuje ono w stosunku do przychodów uzyskiwanych przez pracowników z tytułu świadczenia pracy na podstawie umów o świadczenie usług, do których zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, przez pracowników, którzy dodatkowo zawarli takie umowy z własnym pracodawcą lub jeżeli w ramach takich umów praca wykonywana będzie na rzecz pracodawcy, z którym pozostają w stosunku pracy.

- 5) W przypadku przejęcia pracowników w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy pracodawca przejmujący nabywa prawo do kontynuowania 12-miesięcznego okresu zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy za przejętych pracowników, jeżeli poprzedni pracodawca korzystał z takiego zwolnienia.
- 6) W sytuacji gdy ze skierowanym bezrobotnym, który nie skończył 30 lat, pracodawca zawrze umowę na okres krótszy niż 12 miesięcy, po której bezpośrednio (bez dnia przerwy) zawierają oni kolejną umowę o pracę, pracodawca może kontynuować zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy w ramach kolejnej umowy, aż do upływu 12-miesięcznego okresu, jeśli w momencie nawiązaniu stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zatrudniana osoba spełnia warunek wieku, czyli nie skończyła 30 lat.
- 7) Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy będzie przysługiwało pracodawcy, który pomimo braku skierowania do pracy zatrudnił bezrobotnego po odbyciu stażu, jeśli w dokumencie dotyczącym zorganizowania stażu dla danej osoby bezrobotnej pracodawca zobowiązał się do jej zatrudnienia po zakończeniu stażu.

Za równoznaczne ze skierowaniem do pracy uznaje się bowiem skierowanie na staż, o ile we wniosku o zorganizowanie stażu, w umowie w przedmiocie zorganizowania stażu bądź w jakimkolwiek innym dokumencie dotyczącym zorganizowania stażu dla wskazanej osoby bezrobotnej pracodawca zobowiąże się do jej zatrudnienia po odbyciu stażu.

3. Podstawa wymiaru i wysokość składek na Fundusz Pracy

Obowiązkowe składki na Fundusz Pracy opłaca się od kwot, które stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o s.u.s., wynoszących w przeliczeniu na miesiąc co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.

Ważne

Składki na Fundusz Pracy oblicza się łącznie ze składkami na Fundusz Solidarnościowy w wysokości sumy stóp procentowych tych składek i wykazuje je w łącznej kwocie w polu 01 w bloku VII deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA.

Stopę procentową składki na Fundusz Pracy określa ustawa budżetowa, a składka jest finansowana w całości przez płatnika składek. Do 2018 r. wysokość tej składki wynosiła 2,45% podstawy jej wymiaru. W 2019 r. wynosiła ona 2,30%, a w 2020 r. – 2,0%. Od 1 stycznia 2021 r. wysokość tej składki wynosi 1,00% podstawy jej wymiaru.

Płatnik zobowiązany do opłacania składek na Fundusz Pracy, począwszy od rozliczeń za styczeń 2019 r., opłaca je razem ze składkami na Fundusz Solidarnościowy (FS) w łącznej wysokości 2,45% podstawy ich wymiaru, która w obu przypadkach jest taka sama. W 2019 r. wysokość składki na FS wynosiła 0,15% podstawy jej wymiaru, a w 2020 r. – 0,45%. Od 2021 r. jest to 1,45%.

Przeliczenie podstawy

Obowiązek przeliczenia podstawy wymiaru składek na pełny miesiąc dotyczy przypadków, w których podstawa ta za dany miesiąc jest niższa od minimalnego wynagrodzenia z uwagi na:

- wykonywanie pracy przez niepełny miesiąc, np. dlatego, że pracownik rozpoczął lub zakończył zatrudnienie w trakcie miesiąca,
- wykonywanie pracy przez niepełny miesiąc, np. dlatego, że pracownik pobierał wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z tytułu choroby albo pobierał zasiłek chorobowy,
- korzystanie przez pracownika z urlopu bezpłatnego przez część miesiąca,
- inne nieobecności pracownika w pracy, które spowodowały, że należne wynagrodzenie za pracę zostało zmniejszone.

W takich przypadkach należy ustalić, jaka byłaby podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, gdyby pracownik wykonywał pracę przez pełny

miesiąc. Jeśli okaże się, że podstawa ta wynosiłaby co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, pracodawca musi odprowadzać składkę na Fundusz Pracy.

Przeliczenia na pełny miesiąc nie stosuje się w odniesieniu do pracowników zatrudnianych w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeżeli przychód pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, jest niższy niż minimalne wynagrodzenie. Podstawę wymiaru składek na miesiąc przelicza się tylko po to, by ustalić obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy za dany miesiąc.

Przykład 22

Pracownik został zatrudniony 17 lutego 2020 r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy z ustalonym miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2600 zł. W lutym pracownik uzyskał przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w wysokości 1300 zł. Składka na Fundusz Pracy jest w tym przypadku należna (od kwoty 1300 zł), ponieważ w przeliczeniu na pełny miesiąc podstawa wymiaru składek za ten miesiąc wynosiłaby 2600 zł, a więc odpowiadałaby kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2020 r.

Osoby prowadzące pozarolniczą działalność, które podlegają z tego tytułu obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i ubezpieczeniom rentowym, dla których obowiązującą najniższą podstawą wymiaru tych składek za pełny miesiąc jest kwota nieprzekraczająca kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, są zwolnione z obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy, o ile do podstawy wymiaru nie zadeklarują wyższej kwoty.

Obowiązek opłacania tej składki powstanie także wówczas, jeśli osoby te zostaną objęte obowiązkowo ubezpieczeniem emerytalnym i ubezpieczeniami rentowymi również z innych tytułów, a łączna kwota stanowiąca podstawę wymiaru tych składek będzie wynosiła co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.

Osoby prowadzące pozarolniczą działalność:

- które podlegają z tego tytułu obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i ubezpieczeniom rentowym,
- dla których obowiązującą najniższą podstawą wymiaru tych składek jest kwota odpowiadająca 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy,

zobowiązane są do opłacania składki na Fundusz Pracy za każdy miesiąc, w którym podlegały wskazanym ubezpieczeniom chociaż przez jeden dzień. W przypadku tej grupy ubezpieczonych ich podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w przeliczeniu na miesiąc zawsze jest wyższa od minimalnego wynagrodzenia.

Umowy zlecenia

Co do zasady, jeśli pracodawca zatrudnia pracownika na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowy zlecenia, agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia), i pracownik wykonuje ją przez niepełny miesiąc, nie przelicza się przychodu na okres miesiąca.

Wyjątek stanowią umowy zawierane na kilka miesięcy, z określonym w umowie wynagrodzeniem za pracę w formie stawki miesięcznej – wówczas należy zrobić przeliczenie. Oznacza to, że w sytuacji gdy zleceniobiorca wykonywał pracę przez niepełny miesiąc, np. z uwagi na rozpoczęcie lub zakończenie wykonywania umowy zlecenia w trakcie miesiąca, chorobę lub inną nieobecność w pracy, za który uzyskał przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w wysokości niższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę, należy ustalić, ile wyniosłaby podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, gdyby wykonywał on pracę przez cały miesiąc. Jeśli ustalona w ten sposób wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe będzie co najmniej równa kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, zleceniodawca ma obowiązek opłacić składki na Fundusz Pracy za tego zleceniobiorcę. Podstawę wymiaru tej składki zawsze będzie stanowić przychód z tytułu wykonywania tej umowy w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Podstawę wymiaru składek na miesiąc

przelicza się tylko po to, by ustalić obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy za dany miesiąc.

Jeżeli natomiast w umowie nie określono wynagrodzenia za jej wykonanie w kwotowej stawce miesięcznej, ale w kwotowej stawce godzinowej, kwotowej stawce akordowej czy prowizyjnie, dla potrzeb ustalenia obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy nie przelicza się podstawy wymiaru składek. W takiej sytuacji o obowiązku opłacania składki na FP za zleceniobiorcę decyduje rzeczywista wysokość osiągniętego przychodu stanowiącego podstawę wymiaru tych składek.

Przykład 23

Zleceniobiorca zawarł umowę zlecenia ze spółką jawną od 21 kwietnia do 30 listopada 2020 r. Strony uzgodniły, że miesięczne wynagrodzenie z tytułu wykonywania tej umowy wyniesie 3000 zł. W kwietniu 2020 r. zleceniobiorca uzyskał przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w wysokości 1000 zł.

Ponieważ w przypadku umów zlecenia trwających kilka miesięcy, z określonym w umowie wynagrodzeniem za pracę w stawce miesięcznej, dla potrzeb ustalenia obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy występuje obowiązek przeliczenia podstawy wymiaru składek na okres miesiąca, podstawa ta po przeliczeniu wynosiłaby 3000 zł (co wynika z umowy). Tym samym zleceniodawca zobowiązany był opłacić składkę za kwiecień 2020 r. od przychodu wypłaconego zleceniobiorcy w tym miesiącu.

Przykład 24

Zleceniobiorca wykonywał pracę na podstawie umowy zlecenia zawartej z firmą kurierską od 15 kwietnia do 31 sierpnia 2019 r., z miesięcznym wynagrodzeniem ustalonym na 3000 zł. W kwietniu zleceniobiorca uzyskał przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w wysokości 1500 zł, w maju i czerwcu – po 3000 zł, w lipcu – 2500 zł i w sierpniu – 3100 zł. Zgodnie z zasadą przeliczenia podstawy wymiaru składek na miesiąc zleceniodawca w tym przypadku był zobowiązany opłacić za tego zleceniobiorcę składki na Fundusz Pracy od wszystkich przychodów.

Przykład 25

Zleceniodawca zawarł umowę zlecenia z firmą ubezpieczeniową od 1 kwietnia do 15 lipca 2019 r. Odpłatność za wykonanie pracy na podstawie tej umowy została ustalona prowizyjnie, czyli 4% od wartości każdej zawartej umowy ubezpieczenia.

W kwietniu zleceniobiorca uzyskał przychód stanowiący podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w wysokości 1000 zł, w maju – 3200 zł, w czerwcu – 2800 zł, a w lipcu – 1200 zł.

Z uwagi na to, że otrzymywana przez zleceniobiorcę odpłatność z tytułu wykonywania tej umowy została określona prowizyjnie, nie stosuje się jej przeliczenia na miesiąc. Tym samym zleceniodawca nie opłacał za tego zleceniobiorcę składek na Fundusz Pracy za kwiecień i lipiec 2019 r. W tych miesiącach bowiem podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy zlecenia była niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia.

II. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

1. Obowiązek opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Zasady i tryb opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) reguluje ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

W myśl tej ustawy składki na FGŚP są opłacane za pracowników w rozumieniu przepisów tej ustawy.

Za pracownika uważa się osobę fizyczną, która zgodnie z przepisami polskiego prawa:

- pozostaje w stosunku pracy,
- jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę nakładczą,

- 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,
 - 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 ubezpieczenia emerytalnego i ubezpieczeń rentowych.

Pracownikiem w rozumieniu tej ustawy nie jest natomiast osoba zatrudniona w charakterze pomocy domowej.

Ważne

W stanie prawnym obowiązującym do 4 września 2017 r. pracownikami w rozumieniu ustawy **nie byli**: małżonek pracodawcy, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodzice, macocha i ojczym oraz osoby przysposabiające, a także rodzeństwo, wnuki, dziadkowie, zięciowie i synowie, bratowe, szwagierki i szwagrowie oraz osoby wykonujące pracę zarobkową w gospodarstwie domowym. Za te osoby do 4 września 2017 r. nie było obowiązku opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Od 5 września 2017 r. nowe brzmienie definicji pracownika nie zawiera wyłączenia odnoszącego się do osób bliskich pracodawcy. Oznacza to, że powstał obowiązek opłacania składek na FGŚP za wyżej wskazane osoby zatrudnione przez pracodawcę. W przypadku osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy obowiązek ten będzie dotyczył wszystkich pracowników, nawet wówczas, gdy dana osoba w rozumieniu przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych będzie objęta obowiązkiem ubezpieczenia emerytalnego i ubezpieczeń rentowych jako osoba współpracująca. Składki na FGŚP za wrzesień 2017 r. powinny być zostać naliczone od podstawy ich wymiaru ustalonej proporcjonalnie za 26 dni, czyli od 5 do 30 września.

Składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych opłacają wyłącznie ci płatnicy składek, którzy są pracodawcami w rozumieniu przepisów powołanej ustawy, a więc:

- 1) przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- 2) przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą również na terytorium innych państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) lub Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej – w odniesieniu do działalności prowadzonej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- 3) oddziały banków zagranicznych,
- 4) oddziały instytucji kredytowych,
- 5) oddziały zagranicznych zakładów ubezpieczeń,
- 6) oddziały lub przedstawicielstwa przedsiębiorców zagranicznych,

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

Przedsiębiorcami, o których mowa w pkt 1 i 2, są przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2024 r. poz. 236, z późn. zm.), a więc osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną – wykonujące działalność gospodarczą.

Ważne

W odniesieniu do spółek cywilnych pełniących funkcje płatników składek za zatrudnianych pracowników również występuje obowiązek opłacania składek na FGŚP. Co prawda spółka cywilna nie jest przedsiębiorcą, ale taki status mają wspólnicy tej spółki, w przypadku których może wystąpić niewypłacalność (ogłoszenie upadłości).

Pod pojęciem **oddziału banku zagranicznego** – stosownie do art. 4 ust. 1 pkt 20 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe (Dz.U. z 2024 r. poz. 1646, z późn. zm.) – należy rozumieć jednostkę organizacyjną banku zagranicznego, która

wykonuje w jego imieniu i na jego rzecz wszystkie lub niektóre czynności wynikające z zezwolenia udzielonego temu bankowi, przy czym wszystkie jednostki organizacyjne danego banku zagranicznego odpowiadające powyższym cechom, utworzone na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, uważa się za jeden oddział. Bankiem zagranicznym jest natomiast bank mający siedzibę na terytorium państwa trzeciego (art. 4 ust. 1 pkt 2 tej ustawy).

Oddziałem instytucji kredytowej, zgodnie z tą ustawą, jest oddział, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 17 rozporządzenia nr 575/2013, niebędący oddziałem banku krajowego ani oddziałem banku zagranicznego (art. 4 ust. 1 pkt 18 wymienionej wyżej ustawy). Instytucją kredytową jest zaś instytucja, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia nr 575/2013, mająca siedzibę na terytorium innego niż Rzeczpospolita Polska państwa członkowskiego (art. 4 ust. 1 pkt 17 ustawy Prawo bankowe).

Oddziałem zagranicznego zakładu ubezpieczeń, zgodnie z ustawą z dnia 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 838, z późn. zm.), jest każda forma stałej obecności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zakładu ubezpieczeń mającego siedzibę w państwie członkowskim Unii Europejskiej, w tym oddział w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (art. 3 ust. 1 pkt 22).

Przepisów ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, w tym dotyczących obowiązku opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, nie stosuje się w odniesieniu do pracodawców, wobec których nie zachodzi niewypłacalność w rozumieniu przepisów tej ustawy, czyli do:

- osób prawnych podlegających obowiązkowi wpisu do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, wpisanych do rejestru przedsiębiorców z tytułu wykonywania działalności gospodarczej;
- jednostek zaliczanych na podstawie odrębnych przepisów do sektora finansów publicznych;

- fundacji rodzinnych, o których mowa w ustawie z dnia 26 stycznia 2023 r. o fundacji rodzinnej,
- osób fizycznych prowadzących gospodarstwo domowe i zatrudniających osoby do wykonywania pracy zarobkowej w tym gospodarstwie.

Jednostkami zaliczonymi do sektora finansów publicznych, zgodnie z art. 9 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1530, z późn. zm.), są:

- organy władzy publicznej, w tym organy administracji rządowej, organy kontroli państwowej i ochrony prawa oraz sądy i trybunały,
- jednostki samorządu terytorialnego oraz ich związki,
- związki metropolitalne,
- jednostki budżetowe,
- samorządowe zakłady budżetowe,
- agencje wykonawcze,
- instytucje gospodarki budżetowej,
- państwowe fundusze celowe,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych i zarządzane przez niego fundusze oraz Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i fundusze zarządzane przez Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego,
- Narodowy Fundusz Zdrowia,
- samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej,
- uczelnie publiczne,
- Polska Akademia Nauk i tworzone przez nią jednostki organizacyjne,
- państwowe i samorządowe instytucje kultury,
- inne państwowe lub samorządowe osoby prawne utworzone na podstawie odrębnych ustaw w celu wykonywania zadań publicznych, z wyłączeniem przedsiębiorstw, instytutów badawczych, instytutów działających w ramach Sieci Badawczej Łukasiewicz, banków i spółek prawa handlowego,
- Bankowy Fundusz Gwarancyjny.

Przykład 26

Stowarzyszenie „Klub Żeglarza” prowadzi działalność gospodarczą. W związku z tą działalnością zatrudnia 5 osób na podstawie umowy o pracę. Mimo że stowarzyszenie znajduje się w rejestrze przedsiębiorców, nie ma obowiązku opłacania składek na FGŚP za zatrudnionych pracowników, ponieważ jest równocześnie wpisane do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej.

Przykład 27

Zakład Gospodarki Komunalnej w związku z prowadzoną działalnością zatrudnia 36 osób na podstawie umowy o pracę. Z uwagi na to, że płatnik ten jest samorządowym zakładem budżetowym, nie ma obowiązku opłacania składek na FGŚP za zatrudnionych pracowników.

Przykład 28

Pan Jan Kowalski ma na swojej posesji duży ogród. Do jego utrzymania zatrudnia 36-letniego ogrodnika na podstawie umowy o pracę. Pan Jan jako płatnik składek jest zobowiązany rozliczać za zatrudnianą osobę składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz na Fundusz Pracy – wynagrodzenie z tytułu zawartej umowy wynosi bowiem 2700 zł w 2020 r. Pan Jan nie opłaca natomiast składki na FGŚP, gdyż nie jest przedsiębiorcą.

2. Wyłączenia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

a) Kobiety, które skończyły 55 lat, i mężczyźni, którzy skończyli 60 lat

- W przypadku gdy pracownica lub pracownik osiąga odpowiedni wiek w trakcie miesiąca kalendarzowego, zwolnienie z obowiązku opłacania składek na FGŚP następuje dopiero od kolejnego miesiąca. Jedynie w przypadku pracowników, którzy kończą – odpowiednio – 55 lub 60 lat pierwszego dnia danego miesiąca, zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek przysługuje już od tego miesiąca.

- Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na FGŚP odnosi się do kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o s.u.s., które zostały wypłacone (postawione do dyspozycji pracownika) w okresie przysługującego zwolnienia (bez znaczenia jest to, za jaki okres te wynagrodzenia są należne).

b) Pracownicy powracający z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego

W tym zakresie obowiązują analogiczne zasady do tych przedstawionych w części dotyczącej składek na Fundusz Pracy.

c) Pracownicy, którzy ukończyli 50 rok życia i w ciągu 30 dni przed zatrudnieniem byli zarejestrowani jako bezrobotni

W tym zakresie obowiązują analogiczne zasady do tych przedstawionych w części dotyczącej składek na Fundusz Pracy.

d) Pracownicy, którzy nie ukończyli 30 roku życia, skierowani do pracy przez powiatowe urzędy pracy

W tym zakresie obowiązują analogiczne zasady do tych przedstawionych w części dotyczącej składek na Fundusz Pracy.

3. Podstawa wymiaru i wysokość składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych 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 o s.u.s. Składki opłaca się wyłącznie za okres trwania obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i obowiązkowych ubezpieczeń rentowych.

Stopę procentową składki na FGŚP określa ustawa budżetowa, a składka jest finansowana w całości przez płatnika składek. Wynosi ona **0,10%** podstawy jej wymiaru.

III. Fundusz Emerytur Pomostowych

1. Obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych

Za kogo jest opłacana składka

Zgodnie z przepisami ustawy o emeryturach pomostowych składka na Fundusz Emerytur Pomostowych (FEP) jest opłacana od 1 stycznia 2010 r. za pracownika, który spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) urodził się po 31 grudnia 1948 r.,
- 2) wykonuje prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w art. 3 ust. 1 i 3 ustawy.

Ważne

- Płatnik składek ma obowiązek opłacać składkę na Fundusz Emerytur Pomostowych za wszystkich pracowników spełniających powyższe warunki, w tym także za tych, którzy wykonują prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- Za pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach uważa się także ubezpieczonych z tytułu działalności twórczej lub artystycznej tancerzy zawodowych, wykonujących po dniu wejścia w życie ustawy prace związane z bardzo ciężkim wysiłkiem fizycznym.
- W stosunku do osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy, którzy wykonują dodatkowo umowę cywilnoprawną zawartą z własnym pracodawcą lub z innym podmiotem, jednakże wykonywaną na rzecz własnego pracodawcy, gdzie praca w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze jest świadczona jedynie na podstawie umowy cywilnoprawnej, nie zachodzi obowiązek opłacania składek na FEP.

- W przypadku gdy pracownika łączą z pracodawcą dwie odrębne umowy o pracę, z których tylko jedna dotyczy wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, obowiązek odprowadzania składek na FEP dotyczy wyłącznie przychodów osiągniętych z umowy obejmującej obowiązek wykonywania tych prac.

Składki na Fundusz Emerytur Pomostowych są opłacane również za:

- pracowników wykonujących prace górnicze, którzy uzyskali prawo do emerytury pomostowej na podstawie art. 11 ustawy, za okres wykonywania prac górniczych, o których mowa w art. 50c ustawy o emeryturach i rentach z FUS, nie wcześniej jednak niż od 1 stycznia 2010 r.;
- zwolnionych ze służby żołnierzy zawodowych oraz funkcjonariuszy Policji, Urzędu Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Służby Ochrony Państwa, Służby Więziennej i Państwowej Straży Pożarnej, od uposażenia wypłaconego po 31 grudnia 2009 r. do dnia zwolnienia ze służby, jeśli nie spełniają warunków do nabycia prawa lub utracili prawo do emerytury określonej w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym tych osób.

Od jakiego momentu powstaje obowiązek opłacania składki

Obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych za pracownika powstaje z dniem, kiedy rozpoczyna on wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a ustaje z dniem zaprzestania wykonywania tych prac. Okres od dnia rozpoczęcia wykonywania prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze do dnia zaprzestania wykonywania takiej pracy należy rozumieć jako okres od dnia zatrudnienia pracownika na stanowisku pracy, na którym wykonywana jest praca w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, do dnia ustania zatrudnienia na tym stanowisku pracy.

Obowiązek zakwalifikowania pracy danego pracownika jako pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze spoczywa na pracodawcy.

Zatrudnienie pracownika w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze nakłada na pracodawcę obowiązek ujęcia danej osoby w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za których jest przewidziany obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych.

Oprócz obowiązku prowadzenia wskazanej ewidencji pracodawca zobowiązany jest prowadzić również wykaz stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

2. Podstawa wymiaru i wysokość składek na Fundusz Emerytur Pomostowych

Podstawę wymiaru składki na Fundusz Emerytur Pomostowych stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, określona w art. 18 ust. 1–2 i ust. 8 oraz art. 21 ustawy o s.u.s. Tym samym:

- przy ustalaniu podstawy wymiaru składki na Fundusz Emerytur Pomostowych (odmiennie niż przy opłacaniu składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) stosuje się ograniczenie, o którym mowa w art.19 ust. 1 ustawy o s.u.s.;
- jeżeli w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, zgodnie z art. 18 ust. 1a ustawy o s.u.s., uwzględniony został przychód z tytułu umowy agencyjnej, umowy 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 jego rzecz, to będzie on stanowił podstawę wymiaru składek na FEP. Bez znaczenia jest, czy przedmiotem takiej umowy cywilnoprawnej jest wykonywanie prac określonych przez płatnika jako prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze;

- w przypadku tancerzy zawodowych wykonujących prace w szczególnych warunkach z tytułu działalności twórczej lub artystycznej, którzy są zobowiązani opłacać za siebie składki na FEP, podstawę wymiaru składek stanowi podstawa określona w art. 18 ust. 8 ustawy o s.u.s.

Stopa procentowa składki na Fundusz Emerytur Pomostowych wynosi **1,5%** podstawy jej wymiaru, a składka jest finansowana w całości przez płatnika składek.

Ważne

Składka na Fundusz Emerytur Pomostowych jest opłacana od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, wypłacanych tytułem należnych wynagrodzeń, które **przysługują** za okres zatrudnienia w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze. Tym samym obowiązek opłacania składki na FEP nie dotyczy tych składników wynagrodzenia, które są należne za okres pracy, w którym praca w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze nie była wykonywana, nawet jeżeli ich wypłata następuje w okresie świadczenia pracy w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze.

Przykład 29

Pracownik podjął zatrudnienie u danego pracodawcy 1 lutego 2020 r.

Od 1 kwietnia 2020 r. rozpoczął wykonywanie prac w szczególnych warunkach.

Wynagrodzenie za pracę zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami jest wypłacane 10 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni.

W tym przypadku od wynagrodzenia należnego za marzec, które stanowiło podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za kwiecień (wypłata w kwietniu), pracodawca nie miał obowiązku opłacania składki na FEP.

Pierwszą składkę na FEP za tego pracownika pracodawca zobowiązany był opłacić za maj 2020 r. od wypłaconego w tym miesiącu wynagrodzenia należnego za kwiecień.

Przykład 30

Na podstawie aneksu do umowy o pracę od 1 października 2019 r. pracownik został zatrudniony na stanowisku pracy w szczególnych warunkach.

15 października 2019 r. otrzymał nagrodę za III kwartał 2019 r. stanowiącą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

W tym przypadku od wypłacanej nagrody nie powstał obowiązek opłacenia składki na FEP.

Wyliczenie składki w sytuacji, gdy data rozpoczęcia lub zakończenia wykonywania prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze nie jest tożsama z datą nawiązania stosunku pracy

W przypadku gdy rozpoczęcie lub zakończenie wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze przypada w trakcie miesiąca (gdy data rozpoczęcia lub zakończenia wykonywania tego rodzaju pracy nie jest tożsama odpowiednio z datą nawiązania lub ustania stosunku pracy), składka na Fundusz Emerytur Pomostowych jest należna tylko od części wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, które przysługuje za ten miesiąc. Podstawę wymiaru tej składki ustala się proporcjonalnie w stosunku do okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w tym miesiącu.

Przykład 31

Pracownik jest zatrudniony od 1 marca 2020 r., przy czym pracę w szczególnych warunkach zaczął wykonywać od 25 marca 2020 r. Wynagrodzenie za pracę zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami jest wypłacane do 26 dnia miesiąca, za który jest ono należne. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za tego ubezpieczonego za marzec 2020 r. wyniosła 6000 zł.

Za danego pracownika składka na FEP należna za marzec powinna zostać naliczona od podstawy, którą stanowiła podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za ten miesiąc, ustalona proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w warunkach szczególnych w marcu, czyli od kwoty 1354,84 zł (podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za miesiąc, w którym nastąpiło rozpoczęcie wykonywania pracy w szczególnych warunkach: liczba dni tego miesiąca $\times$ liczba dni pracy w szczególnych warunkach w tym miesiącu).

Przykład 32

Pracownik, który jest zatrudniony w warunkach szczególnych, od 15 kwietnia 2020 r. został skierowany do innej pracy, która nie jest pracą w warunkach szczególnych. Wynagrodzenie za pracę zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami jest wypłacane 10 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni.

W tym przypadku ostatnią składkę na FEP należną za danego pracownika pracodawca powinien był opłacić za maj 2020 r. od części uzyskanego w tym miesiącu przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, tytułem wynagrodzenia należnego za kwiecień, ustalonej proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w warunkach szczególnych w kwietniu.

Przykład 33

Pracownik był zatrudniony w warunkach szczególnych jedynie od 8 stycznia do 14 lutego 2020 r. Wynagrodzenie za pracę zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami jest wypłacane 10 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni.

W tym przypadku od wypłaconego 10 stycznia wynagrodzenia należnego za grudzień które stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, składka na FEP nie była należna. Składkę tę trzeba było natomiast opłacić od części:

- wypłaconego 10 lutego wynagrodzenia należnego za styczeń – ustalonej proporcjonalnie do okresu pracy w szczególnych warunkach w styczniu (czyli od wynagrodzenia od 8 do 31 stycznia),
- wypłaconego 10 marca wynagrodzenia należnego za luty – ustalonej proporcjonalnie do okresu pracy w szczególnych warunkach w lutym (czyli od wynagrodzenia od 1 do 14 lutego).

Analogicznie do powyższych przypadków podstawę wymiaru składki na Fundusz Emerytur Pomostowych ustala się proporcjonalnie w stosunku do okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w odniesieniu do wypłacanych składników wynagrodzenia, które przysługują za okres dłuższy niż miesiąc. Jeśli praca w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze nie była wykonywana w całym okresie, za który przysługuje dany składnik

wynagrodzenia, obowiązek opłacenia składki na FEP powstaje tylko od części wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, które przysługują za okres zatrudnienia w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Przykład 34

Pracownik zatrudniony w warunkach szczególnych od 1 kwietnia 2019 r. do 31 października 2019 r. w marcu 2020 r. otrzymał nagrodę roczną za 2019 r. w wysokości 3000 zł, która stanowiła podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

W związku z wypłatą tej nagrody pracodawca zobowiązany był opłacić składkę na FEP od części tej nagrody, ustalonej proporcjonalnie za okres zatrudnienia w szczególnych warunkach w 2019 r., a więc od kwoty: $1758,90 \text{ zł} (3000 \text{ zł} : 365) \times 214$ (liczba dni, przez które świadczona była praca w warunkach szczególnych w 2019 r.). Rozliczenie tej składki powinno być nastąpić w deklaracji rozliczeniowej sporządzanej za marzec 2020 r.

W odniesieniu do składników wynagrodzenia, które stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, gdy nie są to świadczenia przysługujące za konkretny okres (np. jednorazowa nagroda uznaniowa, koszt opłacanych za pracowników składek na ubezpieczenie na życie, wartość wydawanych świadczeń rzeczowych), będą one stanowiły podstawę wymiaru składek na Fundusz Emerytur Pomostowych, jeśli przychód z tytułu ich wypłaty lub postawienia do dyspozycji powstanie w okresie wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Przykład 35

Pracownik jest zatrudniony od 1 marca 2012 r., a od 1 czerwca 2019 r. wykonuje pracę w szczególnych warunkach. 10 lipca 2019 r. pracodawca wypłacił pracownikowi jednorazową nagrodę uznaniową za szczególne zaangażowanie w pracy w wysokości 4500 zł.

W tym przypadku od wypłaconej nagrody uznaniowej pracodawca był zobowiązany naliczyć składkę na FEP.

Przykład 36

Pracownik jest zatrudniony od 1 lipca 2008 r., a od 21 września 2019 r. wykonuje pracę o szczególnym charakterze. 5 września 2019 r. otrzymał świadczenie rzeczowe w postaci voucherów do kina i na mecz polskiej reprezentacji siatkówki, finansowane poza funduszem socjalnym. Wartość tego świadczenia została uwzględniona w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Z uwagi na to, że przychód z tytułu otrzymania świadczeń rzeczowych powstał w okresie, w którym pracownik nie był zatrudniony w szczególnym charakterze, nie został on uwzględniany w podstawie wymiaru składki na FEP.

Wyliczenie składki w przypadku osiągnięcia górnej rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe określonej w art. 19 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych

Jeżeli pracownik wykonujący pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze osiągnie roczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, która jest określona w art. 19 ust. 1 ustawy o s.u.s., obowiązek opłacania składki na Fundusz Emerytur Pomostowych za tego pracownika w danym roku ustaje.

Przykład 37

Pracownik wykonujący pracę w szczególnych warunkach osiągnął w sierpniu 2019 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe określoną w art. 19 ust. 1 ustawy o s.u.s. We wrześniu pracodawca wypłacił mu wynagrodzenie należne za sierpień.

W tym przypadku od września do grudnia 2019 r. pracodawca nie miał obowiązku opłacania składek na FEP za tego pracownika.

Jeżeli pracownik osiągnie roczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w trakcie miesiąca, w którym rozpoczął lub zakończył wykonywać pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, podstawę wymiaru składki na Fundusz Emerytur Pomostowych za ten miesiąc ustala

się w oparciu o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ustalonej za ten miesiąc (po uwzględnieniu ograniczenia wynikającego z art. 19 ust. 1 ustawy o s.u.s.) i pomniejszonej stosownie do okresu wykonywania tego rodzaju prac.

Składka na Fundusz Emerytur Pomostowych opłacana za osoby niebędące pracownikami zatrudnionymi w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze

W przypadku żołnierzy zawodowych oraz funkcjonariuszy zwolnionych ze służby składki na Fundusz Emerytur Pomostowych opłaca się od uposażenia tych osób wypłaconego po 31 grudnia 2009 r. do dnia zwolnienia ze służby, na zasadach i w trybie określonym dla składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe przekazywanych za żołnierzy lub funkcjonariuszy zwolnionych ze służby. Składki ustalone od uposażeń wypłaconych w danym roku kalendarzowym, które zostały przyjęte do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (z uwzględnieniem ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ustawy o s.u.s.), powinny być wykazane i rozliczone w deklaracji rozliczeniowej przekazywanej za grudzień każdego roku, za który wystąpi obowiązek ich opłacenia, oraz za ostatni miesiąc, w którym żołnierz lub funkcjonariusz pozostawał w służbie.

Natomiast w przypadku pracowników wykonujących prace górnicze, którzy uzyskali prawo do emerytury pomostowej na podstawie art. 11 ustawy o emeryturach pomostowych, składki na Fundusz Emerytur Pomostowych powinny zostać rozliczone i opłacone jednorazowo za cały okres wykonywania prac górniczych (nie wcześniej jednak niż od 1 stycznia 2010 r.) w ciągu miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostało ustalone prawo do emerytury pomostowej.

Przykład 38

Pracownik nabył prawo do emerytury pomostowej w kwietniu 2020 r. Składki należne na Fundusz Emerytur Pomostowych za okres wykonywania prac górniczych, o których mowa w art. 50c ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, płatnik powinien być opłacić w odpowiednim terminie opłacania składek należnych za kwiecień 2020 r.

Osoby prowadzące pozarolniczą działalność ubezpieczone z tytułu działalności twórczej lub artystycznej tancerzy zawodowych, które po dniu wejścia w życie ustawy o emeryturach pomostowych wykonują prace związane z bardzo ciężkim wysiłkiem fizycznym, zobowiązane są samodzielnie opłacać należną za siebie składkę na Fundusz Emerytur Pomostowych od podstawy wymiaru określonej w art. 18 ust. 8 ustawy o s.u.s., w obowiązującym je terminie płatności składek na ubezpieczenia społeczne.

IV. Fundusz Solidarnościowy

Obowiązek opłacania składek na Fundusz Solidarnościowy (FS)¹ został wprowadzony 1 stycznia 2019 r.

Ważne

Do obowiązkowych składek na FS należy stosować zasady dotyczące obowiązkowych składek na Fundusz Pracy. Oznacza to, że:

- składkę tę opłacają ci sami płatnicy, którzy opłacają składkę na Fundusz Pracy,
- składka ta jest opłacana za te same grupy ubezpieczonych, za których występuje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy,
- składka ta jest obliczana od tej samej podstawy wymiaru co składka na Fundusz Pracy,
- do tej składki mają zastosowanie te same zwolnienia, które obowiązują w stosunku do składek na Fundusz Pracy.

Składki na FS oblicza się łącznie ze składkami na Fundusz Pracy w wysokości sumy stóp procentowych tych składek i wykazuje je w łącznej kwocie w polu 01 w bloku VII deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA.

Stopę procentową składki na FS określa ustawa budżetowa, a składka jest finansowana w całości przez płatnika składek. W 2019 r. wynosiła ona 0,15%

¹ Do 21 grudnia 2019 r. był to Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych.

podstawy jej wymiaru, a w 2020 r. – 0,45%. Od 1 stycznia 2021 r. stopa ta wynosi **1,45%** podstawy jej wymiaru.

Płatnik zobowiązany do opłacania składek na Fundusz Pracy, począwszy od rozliczeń za styczeń 2019 r., opłaca je razem ze składkami na FS w łącznej wysokości 2,45% podstawy ich wymiaru, która w obu przypadkach jest taka sama.

Wykaz podstawowych aktów prawnych

- Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. poz. 620).
- Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2025 r. poz. 433).
- Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1696, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 350).
- Ustawa z dnia 23 października 2018 r. o Funduszu Solidarnościowym (Dz.U. z 2024 r. poz. 1848, z późn. zm.).