

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



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

Poradnik

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

Stan prawny na 1 lutego 2019 r.

Poradnik jest dostępny bezpłatnie w serwisie www.zus.pl

WAŻNE

Poradnik odnosi się do aktualnego stanu prawnego.

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.....	11
2.3. Pracownicy powracający z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego.....	12
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.....	23
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. Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych.....	45
Wykaz podstawowych aktów prawnych	46

Objaśnienie używanych pojęć i skrótów

Użyte w poradniku pojęcia i skróty oznaczają:

Osoba prowadząca pozarolniczą działalność – osoba prowadząca działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy Prawo przedsiębiorców lub innych przepisów szczególnych, twórca, artysta, osoba prowadząca działalność w zakresie wolnego zawodu, wspólnik jednoosobowej spółki z o. o., wspólnik spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej, a także osoba prowadząca 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 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177).

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 oraz 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 2017 r. poz. 1949).

Ograniczenie rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o sus – 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 niezagrażający bezpieczeństwu publicznemu, w tym zdrowiu lub życiu innych osób, zmniejsza się przed osiągnięciem wieku emerytalnego na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej, związanego 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, ograniczony w wyniku procesu starzenia się jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego, w stopniu utrudniającym ich pracę na dotychczasowym stanowisku.

Ustawa o sus - ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778 z późn. zm.).

FEP – Fundusz Emerytur Pomostowych.

FGŚP – Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

FP – Fundusz Pracy.

Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2016 r. – 1850 zł.

Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2017 r. – 2000 zł.

Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2018 r. – 2100 zł.

Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2019 r. – 2250 zł.

I. Fundusz Pracy

1. Obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy

Zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obowiązkowe 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.

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 o sus), wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę opłacają:

- pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne za osoby:
 - pozostające w stosunku pracy lub stosunku służbowym,
 - wykonujące pracę nakładczą,
 - wykonujące umowy agencyjne lub umowy zlecenia albo inne umowy o świadczenie usług, do których zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz 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 2018 r. poz. 603 z późn. zm.),
 - wykonujące pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
 - pobierające stypendia sportowe,
 - otrzymujące świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym, świadczenie górnicze lub górniczy zasiłek socjalny albo wynagrodzenie przysługujące w okresie świadczenia górniczego, stypendium na przekwalifikowanie lub kontraktu szkoleniowego – przewidziane w odrębnych przepisach,
 - będące żołnierzami zawodowymi lub funkcjonariuszami niespełniającymi 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 Bezpieczeń-

stwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin, za które 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 odrębnych przepisów – obowiązek ten odnosi się do żołnierzy i funkcjonariuszy, którzy zostali zwolnieni ze służby nie wcześniej niż 1 stycznia 2006 r.,

- będące funkcjonariuszami, którzy 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.,
- 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,
- inne niż wymienione wyżej osoby, podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym lub zaopatrzeniu emerytalnemu, z wyjątkiem:
 - duchownych,
 - pobierających na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłek stały,
 - pobierających, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenie pielęgnacyjne, specjalny zasiłek opiekuńczy lub dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka,
 - pobierających na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów zasiłek dla opiekuna,
 - podlegających ubezpieczeniu społecznemu rolników,
 - żołnierzy niezawodowych w służbie czynnej,
 - odbywających zastępcze formy służby wojskowej,
 - przebywających na urloпах wychowawczych oraz pobierających zasiłek macierzyński,

- pobierających świadczenie szkoleniowe, o którym mowa w art. 70 ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- 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 systemie ubezpieczeń społecznych (obowiązek ten jest wyłączony również w odniesieniu do osób wymienionych w art. 6b ust. 1 ww. ustawy – z uwagi na podleganie przez te osoby tylko ubezpieczeniu emerytalnemu).

Ważne!

W stanie prawnym obowiązującym do 31 grudnia 2016 r. składki na Fundusz Pracy opłacane były również za osoby, o których mowa w art. 6 ust. 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tj. 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 sus, wynosiła w przeliczeniu na okres miesiąca co najmniej 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W przypadku pracowników w pierwszym roku pracy świadczących 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 zawarta została w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu natomiast druga w wymiarze $\frac{1}{3}$ etatu. Uzyskany w tym miesiącu przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu zatrudnienia w ramach pierwszej umowy to 800 zł., natomiast z drugiej umowy – 600 zł. Jest to pierwszy rok pracy tej osoby. Łączna suma przychodów (1400 zł) z obydwu umów za ten miesiąc jest równa kwocie odpowiadającej 80% minimalnego wynagrodzenia. W tym przypadku składkę na FP za tego pracownika powinni opłacić obydwaj pracodawcy.

Jeżeli ubezpieczony podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z więcej niż jednego tytułu, to obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy powstaje, gdy łączna kwota stanowiąca 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 $\frac{1}{2}$ etatu zawiera dodatkowo umowę zlecenia na okres od 1 do 30 czerwca 2015 r. z innym podmiotem niż własny pracodawca. Umowa ta nie jest też wykonywana na rzecz własnego pracodawcy. Przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy o pracę to 1200 zł, natomiast z tytułu wykonywania umowy zlecenia to 600 zł. Zarówno z tytułu umowy o pracę, jak i z tytułu umowy zlecenia ubezpieczenia emerytalne i rentowe 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, iż w czerwcu 2015 r. osiągnął przychód wyższy od minimalnego wynagrodzenia.

Przykład 3

Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu, od 1 czerwca 2015 r. zostaje objęty dodatkowo obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi w związku z rozpoczęciem prowadzenia działalności gospodarczej, bowiem miesięczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy o pracę to 1300 zł. Składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzenia tej działalności ubezpieczony opłaca od zadeklarowanej podstawy wymiaru odpowiadającej 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia (w 2015 r.- 525 zł). Łączna suma podstaw wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe za czerwiec wynosi zatem 1825 zł. Dlatego też, składka na Fundusz Pracy powinna być opłacana z obydwu tych tytułów.

Ważne!

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

Tym samym, zleceniodawcy 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.

Wyłączenie obowiązku opłacania tych składek przez zleceniodawców będących osobami fizycznymi wynika z brzmienia definicji pracodawcy zawartej w art. 2 pkt. 25 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obowiązującego od 1 listopada 2005 r., zgodnie z którą przez pracodawcę należy rozumieć jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają co najmniej jednego pracownika. Analogiczną definicję zawierała obowiązująca do 31 maja 2004 r. ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 2003 r. Nr 58, poz. 514 z późn. zm.). W okresie od 1 czerwca 2004 r. do 31 października 2005 r. za pracodawcę w odniesieniu do osób fizycznych uznawało się tylko te osoby, które zatrudniały co najmniej jednego pracownika i dodatkowo prowadziły działalność gospodarczą.

Przykład 4

Osoba prowadząca działalność gospodarczą w związku z tą działalnością zatrudnia od 1 maja 2015 r. dwóch zleceniobiorców. Zleceniobiorcy ci podlegają obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, a ich podstawa wymiaru składek na te ubezpieczenia jest wyższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia.

Mimo tego, 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, wszystkie na podstawie umowy zlecenia. Spółka nie zatrudnia ani jednego pracownika. Z tytułu zawartych umów wszyscy zleceniobiorcy polegają obowiązkowo ubezpieczeni emerytalnemu i rentowym, a ich podstawa wymiaru składek jest wyższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia. W związku z powyższym 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 nie opłacają:

- przedsiębiorcy Polskiego Związku Głuchych i Polskiego Związku Niewidomych oraz Związku Ociemniałych Żołnierzy RP,
- Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi,
- Zakład Opieki nad Niewidomymi w Laskach,
- zakłady aktywności zawodowej,

za zatrudnionych pracowników o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

2.2. Osoby, które osiągnęły wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn

Składek na Fundusz Pracy nie opłaca się za osoby, które osiągnęły wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn.

W przypadku, gdy osiągnięcie powyższego wieku następuje w trakcie miesiąca kalendarzowego, zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek następuje dopiero od następnego miesiąca. Jedynie w przypadku pracowników, których 55 lub 60 urodziny przypadają pierwszego dnia danego miesiąca, zwolnienie z obowiązku opłacania

tych składek przysługuje już od tego miesiąca, ponieważ w dniu swoich 55 czy 60 urodzin dana osoba jest osobą, która osiągnęła odpowiednio wiek 55 lub 60 lat.

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

Przykład 6

Pracownica w dniu 1 stycznia 2015 r. ukończyła 55 lat. Wynagrodzenie za pracę zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami, jest wypłacane 10. dnia miesiąca za miesiąc poprzedni. W tym przypadku zwolnienie z obowiązku opłacania za tą osobę składek na FP obowiązuje od 1 stycznia 2015 r. Oznacza to, że począwszy od przychodów stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za styczeń 2015 r. pracodawca nie opłaca już składek na FP.

Przykład 7

Pracownik ukończył wiek 60 lat w dniu 16 stycznia 2015 r. Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na FP za tą osobę obowiązuje pracodawcę od 1 lutego 2015 r. Oznacza to, że począwszy od przychodów stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, uzyskiwanych od 1 lutego 2015 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

Składek na Fundusz Pracy nie opłacają pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne za zatrudnionych pracowników powracających z wyżej wskazanych urlopów w okresie 36 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego.

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 powrócili po urlopie, jaki został im udzielony przez tego pracodawcę, z zastrzeżeniem pkt 13.
- 2) Zwolnienie powyższe 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 z przedmiotowego 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 powraca do pracy z urlopu macierzyńskiego 12 lutego 2015 r. i jednocześnie zawiera z pracodawcą od dnia 1 marca 2015 r. umowę zlecenia. Począwszy od 1 marca 2015 r. pracodawca zwolniony jest z obowiązku opłacania składek na FP za tą osobę przez okres 36 miesięcy. W marcu osoba ta uzyskuje 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. Jakkolwiek podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe będzie stanowiła suma tych przychodów, to w odniesieniu do składek na FP, zwolnienie z obowiązku ich opłacania będzie dotyczyło wyłącznie przychodu z umowy o pracę.

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

Przykład 9

Pracownica powraca do pracy po urlopie macierzyńskim przysługującym jej do 6 stycznia 2015 r. W tym przypadku, za tę osobę pracodawca nie opłaca składek na FP przez okres 36 miesięcy liczony od 1 lutego 2015 r. do 31 stycznia 2018 r.

Przykład 10

Pracownica powraca do pracy po urlopie macierzyńskim przysługującym jej do 31 stycznia 2015 r. W tym przypadku, za tę osobę pracodawca nie opłaca składek na FP przez okres 36 miesięcy liczony od 1 lutego 2015 r. do 31 stycznia 2018 r.

- 5) Okres 36 miesięcy zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy biegnie w każdym okresie po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub 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 11

Pracownica powraca do pracy po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego przysługującego jej do 20 stycznia 2015 r. Następnie pracodawca udzielił tej pracownicy urlopu wychowawczego na okres od 1 marca 2015 r. do 15 sierpnia 2015 r., a od 1 grudnia 2015 r. do 30 czerwca 2016 r. dalszą część tego urlopu.

W tym przypadku pracodawca jest zwolniony z opłacania składek na FP za daną osobę w następujących okresach:

- od 1 lutego 2015 r. do 28 lutego 2015 r. (1 miesiąc),
- od 1 września 2015 r. do 30 listopada 2015 r. (3 miesiące),
- od 1 lipca 2016 r. do 28 lutego 2019 r. (32 miesiące).

Przykład 12

Pracownica powraca do pracy po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego przysługującego jej do 14 lutego 2015 r. Następnie pracodawca udzielił tej pracownicy urlopu wychowawczego na okres od 19 września 2015 r. do 31 grudnia 2016 r. W tym przypadku pracodawca jest zwolniony z opłacania składek na FP za daną osobę w następujących okresach:

- od 1 marca 2015 r. do 30 września 2015 r. (7 miesięcy),
- od 1 stycznia 2017 r. do 31 maja 2019 r. (29 miesięcy).

- 6) Do 36 miesięcznego okresu zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy należy wliczać wszystkie okresy zwolnienia z opłacania składek, które będą miały miejsce po powrocie z urlopu udzielonego z tytułu urodzenia dziecka lub dzieci przy jednym porodzie. Urodzenie kolejnego dziecka lub dzieci przy kolejnym porodzie, powoduje, że pracodawca nabywa nowe uprawnienie do zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy po powrocie tej osoby z urlopu macierzyńskiego na okres kolejnych 36 miesięcy. Analogiczna zasada dotyczy sytuacji, gdy pracownik, w stosunku do którego pracodawca korzysta już ze zwolnienia z opłacania 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 powraca do pracy po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego przysługującego jej do 16 czerwca 2014 r. W dniu 27 października 2016 r. pracownica ta rodzi kolejne dziecko w związku z czym, od tej daty przebywa na urlopie macierzyńskim na to dziecko. W dniu 16 stycznia 2017 r. następuje wypłata „trzynastej pensji”.

W tym przypadku pracodawca jest zwolniony z obowiązku opłacania składek na FP za daną pracownicę w związku z urodzeniem pierwszego dziecka przez okres 36 miesięcy liczony od 1 lipca 2014 r. Okres ten, o ile pracownica ta nie korzysta z urlopu wychowawczego, powinien więc zakończyć się 30 czerwca 2017 r. Tym samym, od wypłaconej tej pracownicy „trzynastej pensji” w dniu 16 stycznia 2017 r. (w czasie przebywania pracownicy 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 nie będzie temu pracodawcy 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) wówczas 36 miesięczny okres zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy należy liczyć od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zakończenie ostatniego z ww. urlopów.

Tym samym, w przypadku, 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 uzyskiwanych w okresie świadczenia pracy w trakcie korzystania z powyższych urlopów nie przysuguje.

Przykład 14

Pracownica bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego korzysta z urlopu rodzicielskiego, który został jej udzielony od 16 marca 2015 r. do 25 października 2015 r. Pracownica ta będzie łączyła korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u swojego pracodawcy w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu, z przysługującym jej miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1900 zł.

W przedstawionym przypadku zwolnienie z obowiązku opłacania składek na FP za tą pracownicę przysługuje pracodawcy od dnia 1 listopada 2015 r. Oznacza to, że w odniesieniu do uzyskiwanych w okresie trwania tego urlopu przychodów z tytułu świadczenia pracy, stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, pracodawca zobowiązany jest opłacać składki na FP.

- 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 daty faktycznego podjęcia pracy 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 nastąpiło zakończenie urlopu.
- 10) 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 i nadal kontynuuje jego zatrudnienie (w praktyce będzie to więc w większości przypadków pracodawca matki dziecka).

Pracodawca ojca dziecka, który powraca do pracy po jednym ze wskazanych urlopów może nabyć uprawnienie do zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy 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 wygaś oraz

- pracodawca pracownicy – matki dziecka nie nabył uprawnień do skorzystania z przedmiotowego zwolnienia (matka nie powróciła do pracy).

Przykład 15

Matka dziecka powraca do pracy po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego 10 marca 2014 r. W okresie od 11 do 24 marca 2014 r. na dodatkowym urlopie macierzyńskim¹ przebywa ojciec dziecka. Od 25 marca 2014 r. do 30 listopada 2015 r. matka korzysta z urlopu rodzicielskiego oraz wychowawczego. Bezpośrednio po zakończeniu tego urlopu z dniem 1 grudnia 2015 r. następuje rozwiązanie stosunku pracy (albo, gdy – w trakcie urlopu następuje zgon matki).

W tym przypadku pracodawca ojca dziecka nie nabędzie prawa do zwolnienia z obowiązku opłacania składek na FP za tego pracownika po jego powrocie z ww. urlopu, gdyż w przedstawionej sytuacji na dzień powrotu pracownika – ojca dziecka z dodatkowego urlopu macierzyńskiego stosunek pracy łączący pracodawcę z pracownicą – matką dziecka nie wygasł, a ponadto nastąpił powrót pracownicy – matki dziecka z urlopu macierzyńskiego do pracodawcy, który udzielił jej urlopu.

Przykład 16

Pracodawca matki dziecka udzielił jej urlopu macierzyńskiego na okres od 15 czerwca 2014 r. do 15 listopada 2014 r. W związku ze zgonem pracownicy w dniu 30 września 2014 r. urlop ten został przerwany. Pozostała część urlopu macierzyńskiego została udzielona pracownikowi – ojcu dziecka.

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

Przykład 17

Matka dziecka tuż po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego, który ma miejsce w dniu 6 maja 2014 r., umiera w dniu 29 maja 2014 r. Od dnia 7 maja 2014 r. na urlopie rodzicielskim przebywa ojciec dziecka.

¹ Patrz uwaga na str. 14

W tym przypadku, biorąc pod uwagę, że nastąpił powrót do pracy matki dziecka po urlopie macierzyńskim, pracodawca ojca dziecka po jego powrocie do pracy z urlopów związanych z rodzicielstwem nie nabywa prawa do zwolnienia z obowiązku opłacania składek na FP za tego pracownika.

- 11) W przypadku, gdy stosunek pracy z pracownikiem, za 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 powrócił do pracy po jednym z urlopów związanych z rodzicielstwem, udzielonym na to samo dziecko. Zwolnienie za drugiego rodzica przysługuje pracodawcy przez pozostałą, niewykorzystaną część 36-miesięcznego okresu zwolnienia, który rozpoczął się po powrocie do pracy pierwszego dziecka.
- 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, jakkolwiek pracownikowi ojcu dziecka przysługuje w tym okresie zasiłek macierzyński.
- 13) W przypadku ponownego zatrudnienia przez pracodawcę (po przerwie), pracownicy, za którą przed rozwiązaniem poprzedniej umowy o pracę pracodawca 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, kontynuowanie zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy nie przysługuje. Jedynie, gdy kolejna umowa o pracę zawierana jest bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej (tzn. bez dnia przerwy w zatrudnieniu), pracodawca uprawniony jest 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 zwolnie-

nia 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 przysługujących z każdej z zawartych umów, to w sytuacji gdy powrót do pracy z urlopów udzielonych na podstawie poszczególnych umów następuje w różnym terminie, okres zwolnienia liczony jest od powrotu do pracy z urlopu, który został zakończony jako ostatni.

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

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

1) Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy przysługuje, jeżeli zostaną spełnione łącznie następujące warunki:

- nawiązanie stosunku pracy następuje nie wcześniej niż od dnia 1 lipca 2009 r.,
- w dniu nawiązania stosunku pracy zatrudniana osoba miała ukończone 50 lat, a więc 50 urodziny przypadają najpóźniej w dniu nawiązania stosunku pracy,
- zatrudniana osoba pozostawała w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy przez okres co najmniej 30 dni liczonych wstecz od dnia poprzedzającego dzień nawiązania stosunku pracy.

2) Okres 12 miesięcy zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy należy liczyć od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym została zawarta umowa o pracę.

Przykład 18

Pracodawca zatrudniając pracownika od 1 lipca 2015 r., który przed zatrudnieniem pozostawał w ewidencji bezrobotnych od 1 czerwca 2015 r. i który wiek 50 lat ukończył z dniem 1 lipca 2015 r., jest zwolniony z obowiązku opłacania za tą osobę składek na FP począwszy od sierpnia tego roku.

- 3) Zwolnienie powyższe należy odnosić do kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o sus, wypłaconych (postawionych do dyspozycji pracownika) w okresie przysługującego zwolnienia (bez znaczenia jest to, za jaki okres należne są to wynagrodzenia).

Przykład 19

Pracownik został zatrudniony od 1 czerwca 2015 r. Przed zatrudnieniem pozostawał w ewidencji bezrobotnych przez okres co najmniej 30 dni liczonych wstecz od dnia poprzedzającego dzień nawiązania stosunku pracy i w momencie podjęcia zatrudnienia miał ukończony wiek 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 FP należy liczyć od 1 lipca 2015 r. do 30 czerwca 2016 r. A zatem obowiązek opłacania składek na FP za tego pracownika jest wyłączony w stosunku do wszystkich przychodów stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uzyskanych w powyższym okresie zwolnienia.

- 4) W przypadku, gdy bezpośrednio po wygaśnięciu umowy zawartej na czas określony, zawierana zostaje kolejna umowa o pracę z pracownikiem, w stosunku do którego pracodawca korzystał z przedmiotowego zwolnienia, zwolnienie z obowiązku opłacania składek przysługuje 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), 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 20

Osoba, która ukończyła 50 lat, zawarła z tym samym pracodawcą dwie następujące po sobie umowy o pracę – pierwszą na okres od 2 stycznia 2015 r. do 14 marca 2015 r., a kolejną od 15 marca 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r. Przed zatrudnieniem osoba ta pozostawała w ewidencji osób bezrobotnych przez co najmniej 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 2015 r. Ponadto, w dniu 5 kwietnia 2015 r. osobie tej została wypłacona premia kwartalna za okres styczeń - marzec 2015 r.

W tym przypadku, pracodawca jest zwolniony z obowiązku opłacania składek na FP w stosunku do przychodów stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za luty i marzec (a więc wypłaconych w okresie od 1 lutego do 31 marca). Zwolnieniem nie będzie objęta natomiast premia kwartalna, jakkolwiek 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 z przedmiotowego zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, 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 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.

- 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 ukończonych 30 lat, a więc dzień nawiązania stosunku pracy jest wcześniejszy niż dzień 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 ukończył 30 rok życia.

Przykład 21

Pracodawca zawarł od 15 września 2015 r. umowę o pracę ze skierowanym przez PUP bezrobotnym w wieku poniżej 30 roku życia. Osoba ta 15 października ukończy 30 lat. W tym przypadku pracodawca jest zwolniony z obowiązku opłacania składek na FP przez okres 12 miesięcy od następnego miesiąca po zawarciu umowy o pracę tj. począwszy od 1 października 2015 r. Zwolnienie to nie wygasa, jeśli już po zatrudnieniu danego pracownika w trakcie 12 miesięcznego okresu zwolnienia, ukończy on 30 rok życia.

- 3) Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy należy odnosić do kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o sus, wypłaconych (postawionych do dyspozycji pracownika) w okresie przysługującego zwolnienia (bez znaczenia jest to, za jaki okres należne są to wynagrodzenia).
- 4) Zwolnienie powyższe przysługuje pracodawcy tylko w odniesieniu do pracowników w rozumieniu Kodeksu Pracy. A zatem nie przysługuje ono w stosunku do przychodów uzyskiwanych 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, w stosunku do których poprzedni pracodawca korzystał z takiego zwolnienia.
- 6) W sytuacji, gdy ze skierowanym bezrobotnym, który nie ukończył 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 nawiązaniu stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę, zatrudniana osoba spełnia warunek wieku, tj. nie ukończyła 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 sus, wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.

Ważne! Składki na Fundusz Pracy oblicza się łącznie ze składkami na Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych (SWFON) 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. W 2019 r. wynosi ona **2,30%** podstawy jej wymiaru.

Płatnik zobowiązany do opłacania składek na Fundusz Pracy, począwszy od rozliczeń za styczeń 2019 r. opłaca je razem ze składkami na SFWON (których wysokość wynosi 0,15%) w łącznej wysokości 2,45% podstawy ich wymiaru, która w obu przypadkach jest taka sama.

Przeliczenie podstawy

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

- wykonywanie zatrudnienia przez niepełny miesiąc (np. z powodu rozpoczęcia lub zakończenia zatrudnienia w trakcie miesiąca),
- wykonywanie pracy przez niepełny miesiąc z powodu pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z tytułu choroby albo pobierania zasiłku chorobowego,
- korzystanie z urlopu bezpłatnego przez część miesiąca,
- inne nieobecności w pracy, powodujące zmniejszenie należnego wynagrodzenia za pracę.

W takich przypadkach należy ustalać jaka byłaby podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, gdyby praca wykonywana była przez pełny

miesiąc. W przypadku ustalenia, że podstawa ta wynosiłaby co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, składka na Fundusz Pracy jest należna.

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 podstawy wymiaru składek na okres miesiąca dokonywane jest tylko i wyłącznie w celu ustalenia obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy za dany miesiąc.

Przykład 22

Pracownik zostaje zatrudniony od 16 lutego 2015 r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy z ustalonym miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1750 zł. W lutym pracownik uzyskał przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w wysokości 875 zł. Składka na FP jest w tym przypadku należna (od kwoty 875 zł), ponieważ w przeliczeniu na pełny miesiąc podstawa wymiaru składek za ten miesiąc wynosiłaby 1750 zł, a więc odpowiadałaby kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2015 r.

Osoby prowadzące pozarolniczą działalność, które podlegają z tego tytułu obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i 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 nie zadeklarują do podstawy wymiaru kwoty wyższej.

Obowiązek opłacania tej składki powstanie również, jeśli osoby te zostaną objęte obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym i 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 obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym i
- 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 podlegali wskazanym ubezpieczeniom chociaż przez jeden dzień. W przypadku tej grupy ubezpieczonych ich podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w przeliczeniu na okres miesiąca zawsze jest wyższa od minimalnego wynagrodzenia.

Umowy zlecenia

Co do zasady w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa zlecenia, agencyjna lub inna umowa o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia), w przypadku wykonywania jej przez niepełny miesiąc nie dokonuje się przeliczenia przychodu na okres miesiąca.

Wyjątek stanowią umowy zawierane na kilka miesięcy, z określonym w umowie wynagrodzeniem za pracę w stawce miesięcznej, wówczas przeliczenie takie powinno być dokonane. 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 opłacenia składki na Fundusz Pracy za tego zleceniobiorcę. Przy czym, podstawę wymiaru tej składki zawsze będzie stanowił przychód z tytułu wykonywania tej umowy w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Przeliczenie podstawy wymiaru składek na okres miesiąca

dokonywane jest tylko i wyłącznie w celu ustalenia obowiązku 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 dokonuje się przedmiotowego przeliczenia podstawy wymiaru składek. W takiej sytuacji o obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy za zleceniobiorcę decyduje rzeczywista wysokość osiągniętego przychodu stanowiącego podstawę wymiaru tych składek.

Przykład 23

Zleceniobiorca zawarł umowę zlecenia ze spółką jawną na okres od 21 kwietnia do 30 listopada 2015 r. Strony uzgodniły, iż miesięczne wynagrodzenie z tytułu wykonywania tej umowy to 1900 zł. W kwietniu 2015 r. zleceniobiorca uzyskał przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w wysokości 1100 zł.

Wobec faktu, iż w przypadku umów zleceń trwających kilka miesięcy, z określonym w umowie wynagrodzeniem za pracę w stawce miesięcznej, dla potrzeb ustalenia obowiązku opłacania składki na FP występuje obowiązek przeliczenia podstawy wymiaru składek na okres miesiąca, podstawa ta po przeliczeniu wynosiłaby 1900 zł (co wynika z umowy). Tym samym zleceniodawca zobowiązany jest do opłacenia składki na FP za kwiecień 2015 r. od wypłaconego zleceniobiorcy w tym miesiącu przychodu.

Przykład 24

Zleceniobiorca wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia zawartą z firmą kurierską na okres od 15 kwietnia do 31 sierpnia 2015 r., z miesięcznym wynagrodzeniem 1800 zł. W kwietniu zleceniobiorca uzyskał przychód stanowiący podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w wysokości 900 zł, w maju i czerwcu po 1800 zł, w lipcu – 1600 zł i w sierpniu – 2000 zł.

Analogicznie jak w przykładzie powyżej stosując zasadę przeliczenia podstawy wymiaru składek na okres miesiąca, należy wskazać, że zleceniodawca w tym przypadku

jest zobowiązany do opłacenia składek na FP za tego zleceniobiorcę od wszystkich przychodów.

Przykład 25

Umowa zlecenia z firmą ubezpieczeniową zostaje zawarta na okres od 1 kwietnia do 15 lipca 2015 r. Odpłatność za wykonanie pracy na podstawie tej umowy ustalono prowizyjnie, tj. 4% od wartości każdej zawartej umowy ubezpieczenia. W kwietniu zleceniobiorca uzyskał przychód stanowiący podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w wysokości 680 zł, w maju 2150 zł, w czerwcu 1800 zł, a w lipcu – 750 zł.

Z uwagi na to, iż otrzymywana przez zleceniobiorcę odpłatność z tytułu wykonywania tej umowy została określona prowizyjnie, w tym przypadku nie stosuje się jej przeliczenia na okres miesiąca. Tym samym zleceniodawca nie opłaca za tego zleceniobiorcę składek na FP za kwiecień i lipiec 2015 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 reguluje ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Zgodnie z przepisami tej ustawy składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych 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 ubezpieczeń emerytalnego i 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. Tym samym, za osoby te do wyżej wskazanej daty nie było obowiązku opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

W związku z tym, że od 5 września 2017 r. nowe brzmienie definicji pracownika nie zawiera wyłączenia odnoszącego się do osób bliskich pracodawcy, oznacza to, że za wyżej wskazane osoby zatrudnione przez pracodawcę powstał obowiązek opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. 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 ubezpieczeń emerytalnego i rentowych jako osoba współpracująca. Składki za FGŚP za wrzesień 2017 r. powinny zostać naliczone od podstawy ich wymiaru ustalonej proporcjonalnie za okres 26 dni, tj. za okres 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 są to:

- 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) - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym 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. poz. 646 z późn. zm.), a więc osoby fizyczne, osoby prawne i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której 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. Jakkolwiek spółka cywilna nie jest przedsiębiorcą, to status taki posiadają wspólnicy tej spółki, wobec których możliwe jest wystąpienie niewypłacalności (ogłoszenia 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 2018 r. poz. 2187 z późn. zm.) – należy rozumieć jednostkę organizacyjną banku zagranicznego wykonującą 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 niebędącego państwem członkowskim (art. 4 ust. 1 pkt 2 ww. ustawy).

Oddziałem instytucji kredytowej zgodnie z wyżej powołaną ustawą, jest oddział, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 17 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z dnia 26 czerwca 2013 r. nr 575/2013, niebędący oddziałem banku krajowego ani oddziałem banku zagranicznego (art. 4 ust. 1 pkt 18 ww. ustawy). Instytucją kredytową jest zaś instytucja, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z dnia 26 czerwca 2013 r. nr 575/2013, mającą 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 2018 r. poz. 999 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.

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, tj. 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,

- osób fizycznych prowadzących gospodarstwo domowe 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 2017 r. poz. 2077 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, banków i spółek prawa handlowego.

Przykład 26

Stowarzyszenie „Ostoja” prowadzi działalność gospodarczą. W związku z tą działalnością zatrudnia 5 osób na podstawie umowy o pracę. Pomimo tego, że Stowarzyszenie jest wpisane do rejestru 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 zatrudniają 36 osób na podstawie umowy o pracę. Z uwagi na to, że płatnik ten jest samorządowym zakładem budżetowym, za zatrudnionych pracowników nie występuje obowiązek opłacania składek na FGŚP.

Przykład 28

Pan Jan Kowalski utrzymuje na swojej posesji duży ogród. Do jego utrzymania zatrudnia na podstawie umowy o pracę ogrodnika (osoba 36 letnia). Pan Jan jest zobowiązany jako płatnik składek rozliczać za zatrudnianą osobę składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz na Fundusz Pracy – wynagrodzenie z tytułu zawartej umowy wynosi bowiem 2500 zł. Pan Jan nie opłaca natomiast składki na FGŚP gdyż nie jest przedsiębiorcą.

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

a) Osoby, które osiągnęły wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn.

- W przypadku, gdy osiągnięcie powyższego wieku następuje w trakcie miesiąca kalendarzowego, zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek następuje dopiero od następnego miesiąca. Jedynie w przypadku pracowników, których 55 lub 60 urodziny przypadają pierwszego dnia danego miesiąca, zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek przysługuje już od tego miesiąca, ponieważ w dniu swoich 55 czy 60 urodzin dana osoba jest osobą, która osiągnęła wiek 55 lub 60 lat.
- Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych należy odnosić do kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o sus, wypłaconych (postawionych do

dyspozycji pracownika) w okresie przysługującego zwolnienia (bez znaczenia jest to za jaki okres należne są to wynagrodzenia).

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

W powyższym zakresie obowiązują analogiczne zasady jak przedstawione w części dotyczącej składek na Fundusz Pracy.

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

W powyższym zakresie obowiązują analogiczne zasady jak przedstawione w części dotyczącej składek na Fundusz Pracy.

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

W powyższym zakresie obowiązują analogiczne zasady jak przedstawione 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 sus. Składki opłaca się wyłącznie za okres trwania obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.

Stopę procentową składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych określa ustawa budżetowa, a składka jest finansowana w całości przez płatnika składek. W 2019 r. 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 jest opłacana za okres 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 obowiązany jest 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 wykonujących 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 Fundusz Emerytur Pomostowych.
- 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 Fundusz Emerytur Pomostowych dotyczy wyłącznie przychodów osiągniętych z umowy obejmującej obowiązek wykonywania tych prac.

Składki na Fundusz Emerytur Pomostowych są opłacana 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 za okres 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 dniu 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 rozpoczęcia wykonywania przez niego 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 dokonania kwalifikacji 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 danego pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za których jest przewidziany obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych.

Poza obowiązkiem 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 sus. Tym samym:

- przy ustalaniu podstawy wymiaru składki na Fundusz Emerytur Pomostowych (odmiennie niż ma to miejsce przy opłacaniu składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) stosuje się ograniczenie, o którym mowa w art.19 ust. 1 ustawy o sus,
- jeżeli w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, zgodnie z art. 18 ust. 1a ustawy o sus, 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 Fundusz Emerytur Pomostowych. 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 osób wykonujących prace w szczególnych warunkach z tytułu działalności twórczej lub artystycznej tancerzy zawodowych, które zobowiązane są do opłacania za siebie składek na Fundusz Emerytur Pomostowych, podstawę wymiaru składek stanowi podstawa określona w art. 18 ust. 8 ustawy o sus.

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 **przystługujących** za okres zatrudnienia w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze. Tym samym, obowiązek opłacania składki na Fundusz Emerytur Pomostowych 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 podejmuje zatrudnienie u danego pracodawcy od 1 lutego 2015 r. Od 1 kwietnia 2015 r. rozpoczyna 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, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za kwiecień (wypłata w kwietniu) pracodawca nie ma obowiązku opłacania składki na FEP. Pierwszą składkę na FEP za tego pracownika, pracodawca zobowiązany jest opłacić za maj 2015 r. od wypłaconego w tym miesiącu wynagrodzenia należnego za kwiecień.

Przykład 30

Na podstawie aneksu do umowy o pracę, od dnia 1 października 2015 r. pracownik zostaje zatrudniony na stanowisku pracy w szczególnych warunkach. W dniu 15 października 2015 r. otrzymał nagrodę za III kwartał 2015 r. stanowiącą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

W tym przypadku, od wypłacanej nagrody nie powstaje 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, przysługującego za ten miesiąc. Podstawę wymiaru tej składki należy ustalić proporcjonalnie w stosunku do okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w tym miesiącu.

Przykład 31

Pracownik jest zatrudniony u płatnika od 1 marca 2014 r., przy czym pracę w szczególnych warunkach zaczął wykonywać od 25 marca 2015 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 2015 r. wynosi 3000 zł.

Za danego pracownika składka na FEP należna za marzec powinna być naliczona od podstawy, którą będzie stanowiła podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za ten miesiąc, ustalona proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w warunkach szczególnych w marcu, tj. od kwoty 677,42 zł. – (podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za miesiąc, w którym nastąpiło rozpoczęcie wykonywania pracy w szczególnych warunkach: liczba dni tego miesiąca x liczba dni pracy w szczególnych warunkach w tym miesiącu).

Przykład 32

Pracownik, który jest zatrudniony w warunkach szczególnych, od dnia 15 kwietnia 2015 r. zostaje skierowany do innej pracy nie będącej pracą w warunkach szczególnych. Wynagrodzenie za pracę zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami jest wypłacane 10. dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni.

W danym przypadku ostatnią składkę na FEP należną za danego pracownika pracodawca powinien opłacić za maj 2015 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 zatrudniany w warunkach szczególnych jedynie w okresie od 8 stycznia do 14 lutego 2015 r. Wynagrodzenie za pracę zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami jest wypłacane 10. dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni. W danym przypadku, od wypłaconego 10 stycznia wynagrodzenia należnego za grudzień stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, składka na FEP nie jest należna. Składkę tą należy natomiast opłacić od części:

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

Analogicznie jak w powyższych przypadkach, podstawę wymiaru składki na Fundusz Emerytur Pomostowych należy ustalić proporcjonalnie w stosunku do okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w odniesieniu do wypłacanych składników wynagrodzenia przysługujących 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 Fundusz Emerytur Pomostowych powstaje tylko od części wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe przysługującego za okres zatrudnienia w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Przykład 34

Pracownik zatrudniony w warunkach szczególnych od 1 kwietnia 2014 r. do 31 października 2014 r. w marcu 2015 r. otrzymuje nagrodę roczną za 2014 r. w kwo-

cie 3000 zł., która stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

W tym przypadku, w związku z wypłatą tej nagrody pracodawca zobowiązany jest opłacić składkę na FEP od części tej nagrody, ustalonej proporcjonalnie za okres zatrudnienia w szczególnych warunkach w 2014 r., a więc od kwoty: 1758,90 zł (3000zł : 365) x 214 (liczba dni, przez które świadczona była praca w warunkach szczególnych w 2014 r.). Rozliczenie tej składki powinno nastąpić w deklaracji rozliczeniowej sporządzanej za marzec 2015 r.

W odniesieniu do składników wynagrodzenia stanowiących 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 wykonuje pracę w szczególnych warunkach od 1 czerwca 2015 r. zatrudnienie u tego pracodawcy trwa natomiast od 1 marca 2012 r. W dniu 10 lipca 2015 r. pracownikowi wypłacona zostaje jednorazowa nagroda uznaniowa za szczególne zaangażowanie w pracy w wysokości 4500 zł.

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

Przykład 36

Pracownik zatrudniony u pracodawcy od 1 lipca 2008 r., pracę o szczególnym charakterze wykonuje od 21 września 2015 r. W dniu 5 września 2015 r. otrzymuje świadczenie rzeczowe w postaci voucherów do kina i na mecz polskiej reprezentacji siatkówki, finansowanych poza funduszem socjalnym. Wartość tego świadczenia

jest uwzględniana w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Z uwagi na to, że przychód z tytułu otrzymania powyższych świadczeń rzeczowych powstał w okresie w którym pracownik nie był zatrudniony w szczególnym charakterze, nie jest 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 określoną w art. 19 ust. 1 ustawy o sus, obowiązek opłacania składki na Fundusz Emerytur Pomostowy za tego pracownika w danym roku ustaje.

Przykład 37

Pracownik wykonujący pracę w szczególnych warunkach, w sierpniu 2015 r. osiągnął podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe określoną w art. 19 ust. 1 ustawy o sus. We wrześniu zostało mu wypłacone wynagrodzenie należne za sierpień.

W danym przypadku, począwszy od września do grudnia 2015 r. pracodawca nie ma 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 nastąpiło rozpoczęcie lub zakończenie wykonywania prac 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 ustaloną za ten miesiąc (po uwzględnieniu ograniczenia wynikającego z art. 19 ust. 1 ustawy o sus) pomniejszoną stosownie do okresu wykonywania tego rodzaju prac.

Składka na Fundusz Emerytur Pomostowych opłacana za osoby nie będące 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 dniu 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. Tym samym, składki ustalone od uposażeń wypłaconych w danym roku kalendarzowym, przyjętych do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (z uwzględnieniem ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ustawy o sus), powinny być wykazane i rozliczone w deklaracji rozliczeniowej przekazywanej za grudzień każdego roku, za który wystąpi obowiązek ich opłacenia oraz za ostatni miesiąc pozostawania 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 za okres od 1.01.2010 r.) w odpowiednim terminie miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło ustalenie prawa do emerytury pomostowej.

Przykład 38

Pracownik nabywa prawo do emerytury pomostowej w kwietniu 2015 r. Składki należne na FEP za okres wykonywania prac górniczych, o których mowa w art. 50c ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, płatnik powinien opłacić w odpowiednim terminie opłacania składek należnych za kwiecień 2015 r.

Osoby prowadzące pozarolniczą działalność ubezpieczone z tytułu działalności twórczej lub artystycznej tancerzy zawodowych, wykonujące po dniu wejścia w życie ustawy o emeryturach pomostowych 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 sus, w obowiązującym je terminie płatności składek na ubezpieczenia społeczne.

IV. Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych

Obowiązek opłacania składek na Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych (SFWON) został wprowadzony od 1 stycznia 2019 r.

Ważne! Do obowiązkowych składek na SFWON należy stosować zasady dotyczące obowiązkowych składek na Fundusz Pracy. Oznacza to, że;

- składkę tą 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,
- mają do niej zastosowanie te same zwolnienia, które obowiązują w stosunku do składek na Fundusz Pracy.

Składki na SFWON 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 SFWON określa ustawa budżetowa, a składka jest finansowana w całości przez płatnika składek. W 2019 r. wynosi ona **0,15%** podstawy jej wymiaru.

Płatnik zobowiązany do opłacania składek na Fundusz Pracy (2,30%), począwszy od rozliczeń za styczeń 2019 r. opłaca je razem ze składkami na SFWON w łącznej wysokości 2,45% podstawy ich wymiaru, która w obu przypadkach jest taka sama.

Wykaz podstawowych aktów prawnych

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1433, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1924).
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 23 października 2018 r. o Solidarnościowym Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych (Dz. U. poz. 2192).