Table of Contents

Table of Contents 1
Składki ZUS 2021 - Wprowadzenie do systemu ubezpieczeń społecznych 2
System ubezpieczeń społecznych w Polsce 2
Kto jest objęty obowiązkiem ubezpieczenia? 2
Kim jest osoba prowadząca pozarolniczą działalność? 2
Kim jest płatnik składek ZUS? 3
Jakie są rodzaje składek na ubezpieczenia społeczne? 3
Ubezpieczenie zdrowotne 5
Jakie są pozostałe składki rozliczane przez ZUS? 5
Fundusz Pracy 5
Fundusz Solidarnościowy czy Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych? 6
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych 7
Kto nie opłaca składek na FGŚP? 7
Fundusz Emerytur Pomostowych 8
Zasady opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych oraz Fundusz Solidarnościowy 9
I. Fundusz Pracy 10
1. Obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy 10
2. Wyłączenia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy 12
II. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych 19
1. Obowiązek opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych 19
2. Wyłączenia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych 21
3. Podstawa wymiaru i wysokość składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych 22
III. Fundusz Emerytur Pomostowych 22
1. Obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych 22
2. Podstawa wymiaru i wysokość składek na Fundusz Emerytur Pomostowych 23
IV. Fundusz Solidarnościowy 26

Składki ZUS 2021 - Wprowadzenie do systemu ubezpieczeń społecznych

Zwykle myśląc o ubezpieczeniach społecznych mamy na myśli wszystkie składki i opłaty pobierane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (czyli ZUS). Tymczasem sprawa jest nieco bardziej skomplikowana. Oprócz składek, które istotnie związane są z zabezpieczeniem społecznym (renty, emerytury) mamy do czynienia z ubezpieczeniami i opłatami na kilka różnego rodzaju funduszy - np. Fundusz Pracy, Narodowy Fundusz Ochrony Zdrowia, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych itp. Wszystkie te składki pobierane są przez ZUS, i to zakład prowadzi ich bieżącą ewidencję. Stąd, w naszym kursie, mówiąc o składkach będziemy mieli na myśli wszystkie składki i opłaty, choć każdą z nich omówimy wkrótce bardziej szczegółowo.

System ubezpieczeń społecznych w Polsce

Podstawowym aktem prawnym dotyczącym podlegania pod ubezpieczenia społeczne jest ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej będziemy ją nazywać w skrócie Ustawą o sus).

Ubezpieczenia społeczne obejmują:

1. ubezpieczenie emerytalne,
2. ubezpieczenia rentowe,
3. ubezpieczenie w razie choroby i macierzyństwa (ubezpieczenie chorobowe),
4. ubezpieczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (ubezpieczenie wypadkowe).

Ubezpieczenia społeczne zmierzają do minimalizowania ryzyka socjalnego związanego z zaistnieniem określonej sytuacji. Podstawą wyodrębnienia poszczególnych ubezpieczeń są różne ryzyka socjalne, przed skutkami wystąpienia których dane ubezpieczenie (rodzaj ubezpieczenia społecznego) chroni ubezpieczonych.

Kto jest objęty obowiązkiem ubezpieczenia?

Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wyróżnia dwie grupy ubezpieczonych:

- ubezpieczonych obowiązkowo – art. 6, 6a i 6b ustawy,
- ubezpieczonych dobrowolnie – art. 7 ustawy, prawo do dobrowolnego objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi przysługuje osobom, które nie spełniają warunków do objęcia tymi ubezpieczeniami obowiązkowo.

Nie przytaczając w tym miejscu całego katalogu zawartego we wskazanych art. 6-6b ustawy, wskażemy tylko przykładowo, że ubezpieczeniem obowiązkowym objęte są między innymi osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są:

a. pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów,
b. osobami wykonującymi pracę nakładczą,
c. osobami wykonującymi 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, zwanymi dalej zleceniobiorcami, oraz osobami z nimi współpracującymi,
d. osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność oraz osobami z nimi współpracującymi.

Ważne

Przynależność do niektórych spośród wskazanych wyżej grup nie zawsze oznacza bezwzględny obowiązek ubezpieczeniowy.

Nieco później będziemy omawiać kwestie zbiegu tytułów do ubezpieczeń społecznych i dowiesz się, że np. nie każda umowa zlecenia jest „oskładkowana”.

Kim jest osoba prowadząca pozarolniczą działalność?

Źródłem wielu nieporozumień jest fakt, że definicja osoby prowadzącej pozarolniczą działalność na gruncie Ustawy o sus jest znacznie bardziej szeroka, niż ta, wskazana w ustawie Prawo przedsiębiorców (różnice definicyjne są zresztą jedną z głównych bolączek polskiego prawa). Ale do rzeczy.

Za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność zgodnie z przepisami o ubezpieczeniach społecznych uważa się:

1. osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub

innych przepisów szczególnych (z wyjątkiem osoby korzystającej z ulgi na start, o której mowa w art. 18 ust. 1 Prawa przedsiębiorców),
2. twórcę i artystę,
3. osobę prowadzącą działalność w zakresie wolnego zawodu:
   a. w rozumieniu przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne,
   b. z której przychody są przychodami z działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych,
4. wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej, a od 1.07.2021 r. akcjonariusza prostej spółki akcyjnej wnoszącego do spółki wkład, którego przedmiotem jest świadczenie pracy lub usług,
5. osobę prowadzącą publiczną lub niepubliczną szkołę, inną formę wychowania przedszkolnego, placówkę lub ich zespół, na podstawie przepisów o systemie oświaty.

Kim jest płatnik składek ZUS?

Pojęcie płatnika składek wyjaśnia art. 4 pkt 2 ustawy poprzez wskazanie, kto jest płatnikiem składek w stosunku do poszczególnych kategorii ubezpieczonych. Na płatniku ciążą ważne obowiązki w zakresie realizacji ubezpieczeń społecznego i zdrowotnego.

Zadania płatnika precyzują przede wszystkim przepisy rozdziału 4 ustawy dotyczące zgłaszania do ubezpieczenia osób objętych takim obowiązkiem, przekazywania imiennych raportów dotyczących ubezpieczonych oraz deklaracji, obliczania, potrącania z dochodów ubezpieczonych, rozliczania oraz opłacania należnych składek za każdy miesiąc kalendarzowy, jak również przepisy innych ustaw, dotyczące wypłaty określonych świadczeń.

Płatnikiem najczęściej jest pracodawca – w stosunku do pracowników, z tytułu wypłacania im wynagrodzenia i świadczenia szkoleniowego, określony jako jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna pozostająca z inną osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi, w tym z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym albo pobierania zasiłku macierzyńskiego, z wyłączeniem osób, którym zasiłek macierzyński wypłaca ZUS.

Płatnicy składek są zobowiązani dokonać zgłoszenia płatnika składek (czyli kolokwialnie rzecz ujmując - samozgłoszenia) w terminie 7 dni od daty zatrudnienia pierwszego pracownika lub powstania stosunku prawnego uzasadniającego objęcie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi pierwszej osoby.

Osoby opłacające składki wyłącznie na własne ubezpieczenie albo na ubezpieczenie osób z nimi współpracujących dokonują zgłoszenia płatnika składek w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.

Osoby, które są obejmowane ubezpieczeniami społecznymi na zasadach dobrowolności, zgłaszają wniosek o objęcie ich ubezpieczeniem w terminie przez nie wybranym.

Na podstawie dokonanego zgłoszenia ZUS zakłada płatnikowi składek konto oznaczone numerem identyfikacji podatkowej NIP, a w przypadku gdy płatnik składek nie posiada numeru NIP, do czasu jego uzyskania – numerem z krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej REGON, a jeżeli nie posiada również tego numeru – numerem PESEL lub serią i numerem dowodu osobistego albo paszportu.

Zgłoszenia płatnika składek należy dokonać we wskazanej przez Zakład jednostce terytorialnej ZUS w formie dokumentu pisemnego według ustalonego wzoru albo w formie wydruku z aktualnego programu informatycznego udostępnionego przez ZUS.

Wraz ze zgłoszeniem płatnik składek zobowiązany jest przekazać do ZUS kopie decyzji urzędu skarbowego o nadaniu numeru NIP i zaświadczenia urzędu statystycznego o nadaniu aktualnego numeru REGON.

O wszelkich zmianach, jakie nastąpiły w zgłoszeniu płatnika składek, jest on zobowiązany zawiadomić właściwą jednostkę terytorialną ZUS w terminie 7 dni od:

a. zaistnienia zmian,
b. stwierdzenia nieprawidłowości we własnym zakresie,
c. otrzymania zawiadomienia o stwierdzeniu przez ZUS nieprawidłowości – w formie dokumentu pisemnego według ustalonego wzoru albo w formie wydruku z aktualnego programu informatycznego udostępnionego przez Zakład lub w formie dokumentu elektronicznego poprzez teletransmisję danych.

Płatnik składek, który zakończył prowadzoną działalność, dokonuje zgłoszenia wyrejestrowania w terminie 14 dni od dnia wygaśnięcia tytułu do ubezpieczeń.

Jakie są rodzaje składek na ubezpieczenia społeczne?

Jak już wspomnieliśmy wcześniej, ubezpieczenia społeczne obejmują:

1. ubezpieczenie emerytalne,
2. ubezpieczenia rentowe,
3. ubezpieczenie chorobowe,
4. ubezpieczenie wypadkowe.

Można powiedzieć, że ubezpieczenia emerytalne i rentowe są swoistym wyznacznikiem dla dwóch pozostałych ubezpieczeń.

Obowiązkowo **ubezpieczeniu chorobowemu** podlegają:

- pracownicy, z wyłączeniem prokuratorów,
- członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych,
- osoby odbywające służbę zastępczą.

Niektóre osoby obowiązkowo ubezpieczone podlegają ubezpieczeniu chorobowemu **dobrowolnie**. Oznacza to, że swobodnie podejmują decyzję o przystąpieniu do tego ubezpieczenia.

Zaznaczmy jednak wyraźnie - przystąpienie do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego jest dla tych osób możliwe tylko wówczas, gdy obowiązkowo podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Jeżeli przykładowo zleceniobiorca poza zleceniem ma zawartą z innym podmiotem umowę o pracę, na podstawie której zarabia co najmniej kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, od zlecenia opłaca składki emerytalną i rentowe dobrowolnie. W takiej sytuacji nie może przystąpić do ubezpieczenia chorobowego nawet wówczas, gdy zdecydował się na dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe od zlecenia.

Osoby, o których mowa powyżej, to:

a. osoby wykonujące pracę nakładczą,
b. osoby wykonujące 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, oraz osoby z nimi współpracujące,
c. osoby prowadzące pozarolniczą działalność oraz osoby z nimi współpracujące,
d. osoby wykonujące odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
e. duchowni.

Obowiązkowo **ubezpieczeniu wypadkowemu** podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Nie podlegają ubezpieczeniu wypadkowemu między innymi bezrobotni pobierający zasiłek dla bezrobotnych lub świadczenie integracyjne, posłowie do Parlamentu Europejskiego oraz osoby, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2, 11, 19, 20 i 21 oraz art. 7 ustawy.

Ćwiczenie

- Sprawdź, jakie osoby wymienia ustawa o SUS w art. 6 ust. 1 pkt 2, 11, 19, 20 i 21 oraz art. 7.

Ustawa o SUS - Artykuły 6-7

Artykuł 13 ustawy wskazuje, w jakich okresach osoby fizyczne podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Ograniczamy się tutaj jedynie do wskazania niektórych grup osób tam wymienionych:

- **pracownicy** – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku;
- **osoby wykonujące pracę nakładczą oraz zleceniobiorcy** – od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy;
- **osoby prowadzące pozarolniczą działalność** – od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności do dnia zaprzestania wykonywania tej działalności, z wyłączeniem okresu, na który wykonywanie działalności zostało zawieszone na podstawie przepisów o swobodzie działalności gospodarczej;
- **osoby współpracujące** – od dnia rozpoczęcia współpracy przy prowadzeniu pozarolniczej działalności lub wykonywaniu umowy agencyjnej albo umowy zlecenia do dnia zakończenia tej współpracy.

Przykład

Pracownik przebywający na urlopie bezpłatnym – mimo trwania stosunku pracy – w trakcie tego urlopu nie podlega

ubezpieczeniom społecznym. Pracownik w trakcie urlopu bezpłatnego zatrudniony np. na podstawie umowy zlecenia podlega ubezpieczeniom społecznym jak zleceniobiorca, nawet wówczas gdy umowę tę zawarł lub wykonuje na rzecz własnego pracodawcy. Do tej osoby nie ma zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Ubezpieczenie zdrowotne

Osoby podlegające obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego wymienia art. 66 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Są to między innymi pracownicy, osoby prowadzące działalność pozarolniczą, zleceniobiorcy. Katalog zawarty w tym artykule jest bardzo długi.

Ponadto osoba niepodlegająca obowiązkowo ubezpieczeniu zdrowotnemu może ubezpieczyć się dobrowolnie na podstawie pisemnego wniosku złożonego w NFZ, jeżeli ma miejsce zamieszkania na terytorium Polski.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne wynosi obecnie 9% podstawy wymiaru.

Do ustalenia podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne osób nie prowadzących działalności pozarolniczej, objętych ubezpieczeniami społecznymi stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób, z następującymi zastrzeżeniami:

- przy ustalaniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne nie stosuje się wyłączeń wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz nie stosuje się ograniczenia do kwoty odpowiadającej 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy,
- podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe finansowanych przez ubezpieczonych niebędących płatnikami składek, potrąconych przez płatników ze środków ubezpieczonego, zgodnie z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Ważne!

W przypadku gdy ubezpieczony uzyskuje przychody z więcej niż jednego tytułu do objęcia obowiązkiem ubezpieczenia zdrowotnego, składka na ubezpieczenie zdrowotne opłacana jest z każdego z tych tytułów odrębnie.

W przeciwieństwie zatem do ubezpieczeń społecznych, przy których kolejny tytuł do ubezpieczenia może być tytułem dobrowolnym (o zbiegu tytułów do ubezpieczeń już wkrótce), składka zdrowotna opłacana jest zawsze od każdego tytułu (np. od każdej zawartej umowy zlecenia).

Jak podkreśla w swoich wyjaśnieniach ZUS, osoba podlegająca obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego jest zobowiązana poinformować płatnika składek o:

a. okolicznościach uzasadniających zgłoszenie członków rodziny,
b. konieczności dokonania wyrejestrowania uprzednio zgłoszonego członka rodziny z uwagi na okoliczności powodujące ustanie statusu członka rodziny – w terminie 7 dni od dnia zaistnienia tych okoliczności.

Utratę statusu członka rodziny powoduje w szczególności nabycie „własnego” tytułu do ubezpieczenia zdrowotnego (np. umowa o pracę, umowa zlecenia, prowadzenie działalności gospodarczej, zarejestrowanie jako bezrobotny). Ponadto dziecko może być zgłoszone jako członek rodziny do ukończenia przez nie 18 lat, a jeżeli kształci się dalej – do ukończenia 26 lat, natomiast jeżeli posiada orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności lub inne traktowane na równi – bez ograniczenia wieku.

Zasady ustalania i opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne przedsiębiorców opisujemy w kolejnej części kursu.

Jakie są pozostałe składki rozliczane przez ZUS?

Poza ubezpieczeniami społecznymi i ubezpieczeniem zdrowotnym płatnik zobowiązany jest również rozliczać należne składki na **Fundusz Pracy**, Fundusz Solidarnościowy, **Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Emerytur Pomostowych** (jeżeli ma obowiązek ich opłacania) za każdy miesiąc kalendarzowy.

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 są ustalane od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (bez stosowania ograniczenia rocznej podstawy wymiaru tych składek do 30-krotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej), wynoszących w przeliczeniu na miesiąc co najmniej minimalne wynagrodzenie.

Opłacają je podmioty wskazane w ustawie o promocji zatrudnienia, czyli między innymi pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne – między innymi 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 o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3.

Jeżeli kwoty przychodów pochodzą z różnych źródeł, obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy powstaje wtedy **gdy łączna kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek** ustalona zgodnie z ustawą wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.

Ważne!

Składki na Fundusz Pracy opłaca się zasadniczo za osoby wyżej wymienione, które nie osiągnęły wieku wynoszącego co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn.

Ustawa o promocji zatrudnienia zawiera też wyłączenia obowiązku opłacania składek.

I tak, nie opłaca się ich między innymi:

1. za zatrudnionych pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z ww. urlopów;
2. przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za osoby zatrudnione, które ukończyły 50. rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy.

Jak podkreśla w swoich wyjaśnieniach ZUS, okres 36 miesięcy zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy biegnie w każdym okresie po powrocie z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego 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.

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.

Składek na Fundusz Pracy nie opłacają:

1. przedsiębiorcy Polskiego Związku Głuchych i Polskiego Związku Niewidomych oraz Związku Ociemniałych Żołnierzy RP,
2. Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi,
3. Zakład Opieki nad Niewidomymi w Laskach,
4. zakłady aktywizacji zawodowej – za zatrudnionych pracowników o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Wysokość składki na Fundusz Pracy określa na każdy rok ustawa budżetowa, i zmieniała się ona w ostatnich latach, o czym za chwilę, przy omawianiu Funduszu Solidarnościowego.

Fundusz Solidarnościowy czy Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych?

Obowiązek opłacania składek na Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych został wprowadzony od 1 stycznia 2019 r. Płatnik zobowiązany do opłacania składek na Fundusz Pracy, 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 (obowiązują te same zasady ustalania kręgu osób objętych składkami). W 2021 r. wysokość składek na Fundusz Pracy wynosi 1,00% podstawy ich wymiaru, a kwota 1,45%, która do czasu zmiany zasilała Fundusz Pracy kierowana jest

obecnie na SFWON - a zasadniczo już na FS - czyli Fundusz Solidarnościowy. Zmiana nazwy wynika ze zmiany przeznaczenia środków z Funduszu - na cele dużo bardziej szerokie, niż na początku. Pieniądze z Funduszu Solidarnościowego trafiają zatem obecnie nie tylko do osób niepełnosprawnych.

Ważne

Do 2018 r. wysokość składki na FP 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 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. jej wysokość wynosi 1,45%

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Zasady i tryb opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych reguluje ustawa z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Do opłacania składek na FGŚP za pracowników zobowiązani są:

- przedsiębiorcy, prowadzący działalność gospodarczą wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- 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,
- oddziały banków zagranicznych,
- oddziały instytucji kredytowych,
- oddziały zagranicznych zakładów ubezpieczeń,
- oddziały lub przedstawicielstwa przedsiębiorców zagranicznych – jeżeli spełniają warunki określone w art. 2 ust. 1 wspomnianej ustawy.

Za pracownika na gruncie tej ustawy uważa się osobę fizyczną, która zgodnie z przepisami polskiego prawa:

1. pozostaje w stosunku pracy,
2. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę nakładczą,
3. 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,
4. wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną, spółdzielnią kółek rolniczych lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, z wyjątkiem małżonka pracodawcy, a także jego dzieci własnych, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobionych, rodziców, macochy i ojczyma oraz osób przysposabiających, a także rodzeństwa, wnuków, dziadków, zięciów i synowych, bratowych, szwagierek i szwagrów oraz osób wykonujących pracę zarobkową w gospodarstwie domowym.

Składek na FGŚP nie opłaca się za osoby świadczące pracę na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w ustawie o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3.

Składek nie opłaca się za pracowników, którzy osiągnęli wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn. Zwolnienie to należy odnosić do wszystkich osób objętych definicją pracownika w rozumieniu art. 10 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, a wiec także do zleceniobiorców, nakładców czy członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych.

W razie gdy osiągnięcie powyższego wieku następuje w trakcie miesiąca kalendarzowego, zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek zaczyna obowiązywać 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.

Kto nie opłaca składek na FGŚP?

Składek na FGŚP nie opłacają pracodawcy:

- za pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z ww. urlopów;

Uwaga!

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

- pracowników, którzy ukończyli 50. rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawali w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy, przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę.

Składek na FGŚP nie opłaca się przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za skierowanych zatrudnionych bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30. roku życia.

Składkę na FGŚP ustala się od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia rocznej podstawy wymiaru tych składek do kwoty 30-krotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. Składki opłaca się wyłącznie za okres trwania obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.

Wysokość stopy procentowej składki określa ustawa budżetowa i jest ona jednakowa dla wszystkich płatników składek. Od dłuższego już czasu (2006 rok) stopa procentowa wynosi 0,10% podstawy jej wymiaru.

Fundusz Emerytur Pomostowych

Kolejne obowiązki na płatników składek nakłada ustawa z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych.

Składki na Fundusz Emerytur Pomostowych opłaca się za pracownika, który spełnia łącznie następujące warunki:

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

Obowiązek opłacania składek na FEP za wskazanego powyżej pracownika powstaje z dniem rozpoczęcia wykonywania przez niego pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a ustaje z dniem zaprzestania wykonywania tych prac.

Płatnik składek ma obowiązek:

1. opłacać składkę za pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze,
2. prowadzić wykaz stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz ewidencję pracowników wykonujących takie prace,
3. informować ZUS o pracownikach umieszczonych w ewidencji,
4. przekazywać do ZUS informacje o liczbie stanowisk pracy, na których jest wykonywana praca w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Stopa składki na FEP wynosi 1,5% podstawy wymiaru, finansowana jest w całości przez płatnika składek.

Podstawę wymiaru składki na FEP stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, określona w art. 18 ust. 1–2 i ust. 8 oraz w art. 21 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Ćwiczenie

Zapoznaj się z wyjaśnieniami ZUS dotyczącymi zasad opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, oraz Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Emerytur Pomostowych

---

Odesłania do aktów prawnych

Ustawa o SUS - Artykuły 1-5

Ustawa o SUS - Artykuły 6-7

Ustawa o SUS - Artykuł 8

Ustawa o SUS - Artykuły 9-12

Ustawa o SUS - Artykuł 13

Ustawa o SUS - Artykuły 36-38a

Ustawa o SUS - Artykuły 46-47a

Ustawa o SUS - Artykuły 66-79b

Promocja zatrudnienia - Art. 103-110

Ustawa - Ochrona roszczeń pracowniczych

Ustawa z dnia 30 października 2002 - Ubezpieczenie wypadkowe

Ustawa z 23102018 - Fundusz Solidarnościowy

Ustawa z 19122008 o emeryturach pomostowych

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

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 2020 r. poz. 2207).

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 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 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 s.u.s. – ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 266, z późn. zm.).

FEP – Fundusz Emerytur Pomostowych.

FGŚP – Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

FP – Fundusz Pracy.

FS – Fundusz Solidarnościowy.

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.
Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2020 r. – 2600 zł.
Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2021 r. – 2800 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 obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i obowiązkowych ubezpieczeń 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 s.u.s.), 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 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 (Dz.U. z 2021 r. poz. 75),
    - wykonujące pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
    - pobierające stypendium 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 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.;
- 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 ubezpieczeniu emerytalnemu i ubezpieczeniom rentowym lub zaopatrzeniu emerytalnemu, z wyjątkiem:
    - duchownych,
    - osób pobierających zasiłek stały – na podstawie przepisów o pomocy społecznej,
    - osób pobierających świadczenie pielęgnacyjne, specjalny zasiłek opiekuńczy lub dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka – na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych,
    - osób pobierających zasiłek dla opiekuna – na podstawie przepisów o ustaleniu 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 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 tej ustawy – z uwagi na podleganie przez te osoby tylko ubezpieczeniu emerytalnemu),
- doktorantów z tytułu otrzymanego stypendium doktoranckiego, o którym mowa w art. 209 ust. 1 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Za okres od 1 października 2019 r. do 30 czerwca 2020 r. płatnik składek, który opłacił składki na Fundusz Pracy, Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych i Fundusz Solidarnościowy z tytułu wypłaconych stypendiów doktoranckich, jest zobowiązany, w terminie 6 miesięcy od 1 lipca 2020 r. skorygować rozliczenie składek wykazanych od tych stypendiów w deklaracjach rozliczeniowych za ten okres.)

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 (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 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 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 to 800 zł., natomiast z 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, 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 1/2 etatu zawiera dodatkowo umowę zlecenia na okres od 1 do 30 czerwca 2019 r. z innym podmiotem niż własny pracodawca. Umowy tej nie wykonuje 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 1100 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, 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, od 1 czerwca 2019 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 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. – 675 zł). Łączna suma podstaw wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe za czerwiec wynosi zatem 2375 zł.

Dlatego składka na Fundusz Pracy powinna być opłacana 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 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, obowiązującej 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 2020 r. dwóch zleceniobiorców. Zleceniobiorcy ci podlegają obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego i ubezpieczeń 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 ubezpieczeniu emerytalnemu i ubezpieczeniom 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 skończyły 55 lat (kobiety) i 60 lat (mężczyźni).

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, którzy kończą 55 lub 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 przedmiotowe zwolnienie, składki na ten fundusz nie są należne.

Przykład 6

Pracownica 1 stycznia 2020 r. skończyła 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 tę pracownicę składek na FP 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 FP 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

Składek na Fundusz Pracy za zatrudnionych pracowników powracających z wyżej wskazanych urlopów nie opłacają pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne w ciągu 36 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie pracownika 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 2020 r. i jednocześnie zawiera z pracodawcą umowę zlecenia od 1 marca 2020 r. Począwszy od 1 marca 2020 r. pracodawca zwolniony jest z obowiązku opłacania składek na FP za tę pracownicę przez 36 miesięcy. W marcu ta pracownica 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.

Mimo że 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 s.u.s., wypłaconych (postawionych do dyspozycji pracownika) w okresie przysługującego zwolnienia (bez znaczenia jest to, za jaki okres należne są te 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 2020 r. Pracodawca nie opłaca za nią składek na FP przez 36 miesięcy liczone od 1 lutego 2020 r. do 31 stycznia 2023 r.

Przykład 10

Pracownica powraca do pracy po urlopie macierzyńskim przysługującym jej do 31 stycznia 2020 r. Pracodawca nie opłaca za nią składek na FP 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 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. Okres ten zaczyna się także po powrocie 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 przysługującego 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 jest zwolniony z opłacania składek na FP 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 przysługującego jej do 14 lutego 2019 r. Następnie pracodawca udzielił jej urlopu wychowawczego od 19 września 2019 r. do 31 grudnia 2020 r.

Pracodawca jest zwolniony z opłacania składek na FP 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 należy wliczać wszystkie okresy zwolnienia z opłacania składek, które będą miały miejsce po powrocie pracownika z urlopu udzielonego z tytułu urodzenia dziecka lub kilkorga dzieci przy jednym porodzie. Urodzenie dziecka lub dzieci przy kolejnym porodzie powoduje, że pracodawca nabywa nowe uprawnienie do zwolnienia na następne 36 miesięcy z opłacania składek na Fundusz Pracy 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 przysługującego jej do 16 czerwca 2016 r. 27 października 2018 r. urodziła kolejne dziecko, w związku z czym od tego dnia przebywa na urlopie macierzyńskim. 16 stycznia 2019 r. była wypłata „trzynastki”. W tym przypadku pracodawca był zwolniony z obowiązku opłacania składek na FP za tę pracownicę 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 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 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 uzyskiwanych w okresie świadczenia pracy w trakcie korzystania z powyższych 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 korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u swojego pracodawcy w wymiarze 1/2 etatu, z przysługującym jej miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1900 zł. W przedstawionym przypadku zwolnienie z obowiązku opłacania składek na FP za tę pracownicę przysługuje pracodawcy od 1 listopada 2019 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 korzysta obydwoje rodziców, którzy zatrudnieni są u różnych pracodawców, uprawnienie do zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy będzie przysługiwało wyłącznie jednemu pracodawcy. Prawo do takiego zwolnienia nabywa ten pracodawca, który pierwszy udzielił pracownikowi jednego z tych urlopów – o ile kontynuuje jego zatrudnienie (w większości przypadków będzie to więc pracodawca matki dziecka).

Jeżeli ojciec dziecka powraca do pracy po jednym ze tych urlopów, jego pracodawca 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 tych urlopów, stosunek pracy łączący pracodawcę z pracownicą – matką dziecka – już wygasł;
- pracodawca pracownicy – matki dziecka – nie nabył uprawnienia do skorzystania z przedmiotowego zwolnienia (matka nie powróciła 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. 12). 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. – nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy. W tym przypadku pracodawca ojca dziecka nie nabył prawa do zwolnienia z obowiązku opłacania składek na FP za tego pracownika po jego powrocie z tego urlopu, gdyż na dzień powrotu pracownika (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 nabywa prawa do zwolnienia z obowiązku opłacania składek na FP za tego pracownika, ponieważ matka dziecka wróciła do pracy po urlopie macierzyńskim.

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 rodzica.

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. Jeśli 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. 23^1 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 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 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.

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

- nawiązanie stosunku pracy nastąpiło nie wcześniej niż od 1 lipca 2009 r.;
- w dniu nawiązania stosunku pracy zatrudniana osoba ma skończone 50 lat, a więc jej 50. urodziny przypadają najpóźniej w dniu nawiązania stosunku pracy;
- 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 należy liczyć od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym została zawarta umowa o pracę.

Przykład 18

Pracodawca zatrudnił pracownika od 1 lipca 2019 r. Pracownik ten skończył 50 lat 1 lipca 2019 r. i pozostawał w ewidencji bezrobotnych od 31 maja 2019 r. Wobec tego pracodawca jest zwolniony z obowiązku opłacania za tą osobę składek na FP począwszy od sierpnia 2019 r.

3) Powyższe zwolnienie 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 s.u.s., wypłaconych (postawionych do dyspozycji pracownika) w okresie przysługującego zwolnienia (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 FP należy liczyć od 1 lipca 2019 r. do 30 czerwca 2020 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 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 osoba ta pozostawała w ewidencji osób bezrobotnych przez ponad30 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 styczeń–marzec 2020 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. 23[1] 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 stanowiący 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 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 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 15 października ukończy 30 lat. W tym przypadku pracodawca jest zwolniony z obowiązku opłacania składek na FP przez 12 miesięcy od następnego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, czyli od 1 października 2019 r. Zwolnienie to nie wygasa, gdy pracownik skończy 30 lat już po zatrudnieniu

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 s.u.s., wypłaconych (postawionych do dyspozycji pracownika) w okresie przysługującego zwolnienia (bez znaczenia jest to, za jaki okres te wynagrodzenia są należne).

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. 23[1] 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 skończył 30 lat, zawarta zostanie umowa na okres krótszy niż 12 miesięcy, po której bezpośrednio (bez dnia przerwy) zawierana jest kolejna umowa o pracę, kontynuowanie w ramach kolejnej umowy zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, aż do upływu 12-miesięcznego okresu jest możliwe, jeśli w momencie 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 okres miesiąca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.

Ważne!

Składki na Fundusz Pracy oblicza się łącznie ze składkami na Fundusz Solidarnościowy (FS) 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 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. jej wysokość wynosi 1,45%.

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 postawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, jest niższy niż minimalne wynagrodzenie.

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

Przykład 22

Pracownik zostaje zatrudniony od 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 FP 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 nie zadeklarują do podstawy wymiaru kwoty wyższej.

Obowiązek opłacania tej składki powstanie również, 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 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. Podstawę wymiaru tej składki zawsze będzie stanowić 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 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 2020 r. Strony uzgodniły, iż miesięczne wynagrodzenie z tytułu wykonywania tej umowy to 3000 zł. W kwietniu 2020 r. zleceniobiorca uzyskał przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w wysokości 1000 zł.

Wobec faktu, że 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 3000 zł (co wynika z umowy). Tym samym zleceniodawca zobowiązany jest do opłacenia składki na FP za kwiecień 2020 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 2019 r., z miesięcznym wynagrodzeniem 3000 zł.

W kwietniu zleceniobiorca uzyskał przychód stanowiący podstawy 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.

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 2019 r. Odpłatność za wykonanie pracy na podstawie tej umowy ustalono 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 prowizyjne, nie stosuje się jej przeliczenia na okres miesiąca. Tym samym zleceniodawca nie opłaca za tego zleceniobiorcę składek na FP 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 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 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 synowe, 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 ubezpieczenia emerytalnego i ubezpieczeń rentowych jako osoba współpracująca. Składki za FGŚP za wrzesień 2017 r. powinny były zostać naliczone od podstawy ich wymiaru ustalonej proporcjonalnie za okres 26 dni, czyli 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) 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 2019 r. poz. 1292, 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. 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 2019 r. poz. 2357, 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 tej ustawy).

Oddziałem instytucji kredytowej, zgodnie z tą 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 wymienionej wyżej 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, 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 2019 r. poz. 381, 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, 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;
- 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 2019 r. poz. 869, 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,32
- 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 „Klub Żeglarza” 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 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 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 w 2020 r. 2700 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 skończyły 55 lat (kobiety) i 60 lat (mężczyźni)

- 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, którzy kończą 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 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 s.u.s., wypłaconych (postawionych 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 powyższym zakresie obowiązują analogiczne zasady do tych przedstawionych 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 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 powyższym 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 Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych określa ustawa budżetowa, a składka jest finansowana w całości przez płatnika składek. W 2021 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 osiąganych 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 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 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 s.u.s. 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 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 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 tancerzy zawodowych wykonujących prace w szczególnych warunkach z tytułu działalności twórczej lub artystycznej, którzy zobowiązani są do opłacania za siebie składek na Fundusz Emerytur Pomostowych, 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 przysługujących 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 szczególnych charakterze nie była wykonywana, nawet jeżeli ich wypłata następuje w okresie świadczenia pracy w warunkach szczególnych lub o szczególnych charakterze.

Przykład 29

Pracownik podejmuje zatrudnienie u danego pracodawcy od 1 lutego 2020 r. Od 1 kwietnia 2020 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 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 zostaje 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 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 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. wynosi 6000 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, 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 × liczba dni pracy w szczególnych warunkach w tym miesiącu).

Przykład 32

Pracownik, który jest zatrudniony w warunkach szczególnych, od 15 kwietnia 2020 r. zostaje 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 danym przypadku ostatnią składkę na FEP należną za danego pracownika pracodawca powinien 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 stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, składka na FEP nie jest należna. Składkę tę należy natomiast opłacić od części:

- wypłaconego 10 lutego wynagrodzenia należnego za styczeń – ustalonej proporcjonalnie do okresu pracy w szczególnych warunkach w styczniu (czyli od wynagrodzenia za okres 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 za okres od 1 do 14 lutego).

Analogicznie do powyższych przypadków, 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 2019 r. do 31 października 2019 r., w marcu 2020 r. otrzymuje nagrodę roczną za 2019 r. w wysokości 3000 zł, która stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

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 2019 r., a więc od kwoty: 1758,90 zł (3000zł : 365) × × 214 (liczba dni, przez które świadczona była praca w warunkach szczególnych w 2019 r.). Rozliczenie tej składki powinno nastąpić w deklaracji rozliczeniowej sporządzanej za marzec 2020 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 jest zatrudniony od 1 marca 2012 r. Natomiast od 1 czerwca 2019 r. wykonuje pracę w szczególnych warunkach. 10 lipca 2019 r. pracownikowi wypłacona została 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 jest zatrudniony od 1 lipca 2008 r. Natomiast od 21 września 2019 r. wykonuje pracę o szczególnym charakterze. 5 września 2019 r. otrzymuje świadczenie rzeczowe w postaci voucherów do kina i na mecz polskiej reprezentacji siatkówki, finansowane 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 s.u.s., obowiązek opłacania składki na Fundusz Emerytur Pomostowy za tego pracownika w danym roku ustaje.

Przykład 37

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

W danym przypadku, od września do grudnia 2019 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 s.u.s.) pomniejszoną 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, przyjętych 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 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 od 1 stycznia 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 2020 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 2020 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 s.u.s., w obowiązującym je terminie płatności składek na ubezpieczenia społeczne.

IV. Fundusz Solidarnościowy

Obowiązek opłacania składek na Fundusz Solidarnościowy (FS) 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% podstawy jej wymiaru, a w 2020 r. – 0,45%. Od 1 stycznia 2021 r. stopa ta wynosi 1,45% podstawy jej wymiaru.

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