

Table of Contents

| | |
|---|----|
| Table of Contents | 1 |
| System ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych | 2 |
| Zakres ubezpieczeń społecznych | 2 |
| Osoby objęte obowiązkiem ubezpieczenia | 2 |
| Pracownik | 2 |
| Osoba prowadząca pozarolniczą działalność | 3 |
| Płatnicy składek ZUS | 3 |
| Rodzaje składek na ubezpieczenia społeczne | 5 |
| Pozostałe składki rozliczane przez ZUS | 6 |
| Fundusz Pracy | 6 |
| Zasady naliczania składek na Fundusz Pracy | 7 |
| Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych | 9 |
| Fundusz Emerytur Pomostowych | 10 |
| Zasady kontroli wykonywania zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych | 10 |
| Zakres kontroli | 10 |
| Wszczęcie kontroli | 11 |
| Prawa i obowiązki kontrolującego i kontrolowanego | 11 |
| Ustalenia pokontrolne | 11 |

System ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych

Obowiązkiem ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych objęta jest prawie każda aktywność zarobkowa. Jak każdy system podatkowy i para podatkowy również system ubezpieczeń społecznych zawiera wyjątki, odmienności, możliwości optymalizacji i wpływania na wysokość płaconych składek. Najważniejsze jednak jest, aby prawidłowo i zgodnie z przepisami ustalić wysokość obciążeń, oraz kształtować relacje z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), który ma dość szerokie możliwości kontrolne i sprawcze, w zakresie ściągania swoim wymagalnych wierzytelności.

Udział w e-kursie, który właśnie rozpoczynasz, pozwoli Ci biegłe poruszać się w materii ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych, w zakresie niezbędnym przedsiębiorcom i osobom, które rozliczają za nich składki.

Zakres ubezpieczeń społecznych

Podstawowym aktem prawnym dotyczącym podlegania pod ubezpieczenia społeczne jest ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

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.

Osoby objęte obowiązkiem ubezpieczenia

Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wyróżnia dwie grupy ubezpieczonych:

- ubezpieczonych obowiązkowo – art. 6 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 w art. 6 ustawy, wskażmy tylko przykładowo, że ubezpieczeniem obowiązkowym objęte są między innymi osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są:

1. pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów,
2. osobami wykonującymi pracę nakładczą,
3. 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,
4. osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność oraz osobami z nimi współpracującymi.

Przynależność do niektórych spośród wskazanych wyżej grup nie zawsze jednak oznacza bezwzględny obowiązek ubezpieczeniowy. Występują np. sytuacje tzw. zbiegu tytułów do ubezpieczeń społecznych, w których część przychodów może być nie oskładkowana.

Pracownik

Artykuł 8 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych zawiera wyjaśnienie używanych na gruncie ubezpieczeń społecznych określeń dotyczących poszczególnych osób objętych ubezpieczeniami. Rozumienie tych określeń jest często inne niż to, które wynika z odrębnych przepisów. Przede wszystkim znacząco rozbudowano pojęcie pracownika. I tak, za **pracownika** uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, ale nie tylko. Jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących – dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

Za **osobę współpracującą** z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność oraz zleceniobiorcami uważa się małżonka, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeśli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności lub wykonywaniu umowy agencyjnej albo umowy zlecenia; nie dotyczy to osób, z którymi została zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Za pracownika – w rozumieniu ustawy – uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie 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, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Skoro osoba ta traktowana jest jak pracownik, to od wynagrodzenia z danej umowy obowiązkowo opłacane są wszystkie cztery składki na ubezpieczenia społeczne (a np. przy zleceniu obowiązkowo opłacane są składki: emerytalna, rentowe, wypadkowa; umowa o dzieło co do zasady nie jest tytułem do ubezpieczeń społecznych).

Za pracownika uważać się będzie zatem osobę, która wykonując umowę cywilnoprawną (wymienioną w art. 8 ust. 2a ustawy), spełnia jedną z dwóch cech:

- umowa zawarta jest z własnym pracodawcą,
- umowa co prawda jest zawarta z innym pomiotem niż pracodawca danej osoby, ale jest wykonywana na rzecz własnego pracodawcy.

O ile w pierwszym z wymienionych powyżej przypadków sytuacja jest dosyć prosta (płatnikiem składek bezdyskusyjnie jest pracodawca, który zawarł z własnym pracownikiem dodatkową umowę cywilnoprawną; składki naliczane są od łącznego wynagrodzenia ze stosunku pracy oraz umowy o dzieło), o tyle drugi przypadek należy do bardziej złożonych. Mówimy tu bowiem o sytuacji, w której stroną umowy jest pracownik (A) zatrudniony na podstawie stosunku pracy przez firmę (B), który zawarł umowę zlecenia lub o dzieło z firmą (C), a umowa ta wykonywana jest na rzecz firmy B (np. A przeprowadza na podstawie umowy zlecenia zawartej z C remont w pomieszczeniach biurowych należących do B). Orzecznictwo Sądu Najwyższego, a za nim także ZUS wskazują, że w takiej sytuacji płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne nie jest firma zawierająca umowę cywilnoprawną (C), ale pracodawca (B) danej osoby (pracownika A).

Przed wszystkim należy zwrócić uwagę na uchwałę Sądu Najwyższego z 2 września 2009 r., II UZP 6/09, OSNP 2010/3-4/46, w której wskazano, że pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy o dzieło zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy. Opinię tę Sąd Najwyższy podtrzymuje w wyrokach z 22 lutego 2010 r., I UK 259/09 (niepublikowany), oraz z 14 stycznia 2010 r., I UK 252/09 (niepublikowany).

Przytoczmy fragment uchwały:

Zważywszy, że w stosunku do pracownika płatnikiem składek jest pracodawca (art. 4 pkt 2 lit. a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), a art. 8 ust. 2a rozszerza pojęcie pracownika na jego dalszą aktywność w ramach umowy cywilnoprawnej, jeżeli w jej ramach świadczy on pracę na rzecz swojego pracodawcy, naturalne i zgodne z wykładnią literalną tego przepisu jest uznanie, że także w zakresie tej sfery aktywności należy go uznać na potrzeby ubezpieczeń społecznych za pracownika tego właśnie pracodawcy. Za taką wykładnią przemawia także art. 18 ust. 1a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, według którego w przypadku ubezpieczonych, o których mowa w art. 8 ust. 2a, w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uwzględnia się również 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. Z przepisu tego wynika logicznie, że płatnikiem jest pracodawca, a przychód z tytułu umowy cywilnoprawnej jedynie „uwzględnia się” w podstawie wymiaru składek z tytułu stosunku pracy. Pracodawca, ustalając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu stosunku pracy, powinien więc zsumować wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej z wynagrodzeniem ze stosunku pracy. Należy przyjąć, że pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy o dzieło zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy.

Osoba prowadząca pozarolniczą działalność

Za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się:

1. osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych,
2. twórcę i artystę,
3. osobę prowadzącą działalność w zakresie wolnego zawodu:
 - w rozumieniu przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne,
 - 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,
5. akcjonariusza prostej spółki akcyjnej wnoszącego do spółki wkład, którego przedmiotem jest świadczenie pracy lub usług;
6. osobę prowadzącą publiczną lub niepubliczną szkołę, inną formę wychowania przedszkolnego, placówkę lub ich zespół, na podstawie przepisów o systemie oświaty.

Płatnicy składek ZUS

Pojęcie płatnika składek wyjaśnia art. 4 pkt 2 ustawy o SUS poprzez wymienienie, kto jest płatnikiem składek w stosunku do poszczególnych kategorii ubezpieczonych. Na płatniku ciążyą 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 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.

Zgłoszenie płatnika składek – osoby fizycznej zawiera w szczególności następujące dane:

- numery NIP i REGON, a jeżeli płatnikowi nie nadano tych numerów lub jednego z nich – numer PESEL,
- serię i numer dowodu osobistego albo paszportu,
- nazwisko,
- imię pierwsze i drugie,
- datę i miejsce urodzenia,
- obywatelstwo,
- rodzaj i numer uprawnienia, na podstawie którego prowadzona jest pozarolnicza działalność,
- nazwę organu wydającego uprawnienie oraz datę jego wydania,
- nazwę skróconą firmy, pod którą prowadzona jest pozarolnicza działalność,
- datę powstania obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne,
- wykaz rachunków bankowych,
- adres siedziby,
- adres zamieszkania, jeżeli jest inny niż adres siedziby,
- adres do korespondencji,
- adres prowadzenia działalności.

Zgłoszenie płatnika składek – osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej zawiera w szczególności następujące dane:

- NIP i REGON,
- nazwę skróconą płatnika,
- nazwę zgodną z aktem prawnym konstytuującym płatnika,
- nazwę organu założycielskiego płatnika,
- występowanie obowiązku wpisu do rejestru lub ewidencji,
- nazwę organu rejestrowego lub ewidencyjnego, datę i numer wpisu do rejestru lub ewidencji,
- datę powstania obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne,
- wykaz rachunków bankowych,
- adres siedziby i adres do korespondencji,
- adres prowadzenia działalności.

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:

1. zaistnienia zmian,
2. stwierdzenia nieprawidłowości we własnym zakresie,
3. 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.

Jeżeli zgłoszenia lub zgłoszenia wyrejestrowania płatnika składek – osoby fizycznej lub prawnej albo jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej nie zidentyfikują się w systemie informatycznym, ZUS może żądać od płatnika ponownego złożenia dokumentu. ZUS może sporządzić z urzędu zgłoszenie płatnika składek oraz dokumenty korygujące ten dokument, jak również może korygować z urzędu błędy stwierdzone w tych dokumentach. Ponadto Zakład może z urzędu wprowadzać i korygować dane bezpośrednio na kontach ubezpieczonych i płatników, informując o tym ubezpieczonych i płatników składek.

Uwaga!

Informacje zawarte w raportach płatnik składek przekazuje ubezpieczonemu w podziale na poszczególne miesiące za rok ubiegły w terminie do 28 lutego roku następnego, na piśmie lub za zgodą ubezpieczonego – w formie dokumentu elektronicznego, w celu ich weryfikacji. Ubezpieczony może się jednak domagać przekazania tej informacji częściej, jednak nie częściej niż raz na miesiąc za miesiąc poprzedni.

Rodzaje składek na ubezpieczenia społeczne

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 osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12 i 23 ustawy, czyli:

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

Niektóre osoby obowiązkowo ubezpieczone podlegają ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie. Oznacza to, że swobodnie podejmują decyzję o przystąpieniu do tego ubezpieczenia. Należy jednak w tym miejscu podkreślić, że 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:

1. osoby wykonujące pracę nakładczą,
2. 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,
3. osoby prowadzące pozarolniczą działalność oraz osoby z nimi współpracujące,
4. osoby wykonujące odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
5. duchowni.

Obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Nie podlegają ubezpieczeniu wypadkowemu bezrobotni pobierający zasiłek dla bezrobotnych lub świadczenie integracyjne, posłowie do Parlamentu Europejskiego, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z 30 lipca 2004 r. o uposażeniu posłów do Parlamentu Europejskiego wybranych w Rzeczypospolitej Polskiej, oraz osoby, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2, 11, 19, 20 i 21 oraz art. 7 ustawy.

Artykuł 13 ustawy wskazuje, w jakich okresach osoby fizyczne podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Ograniczmy 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 zawieszona 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.

Pozostałe składki rozliczane przez ZUS

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

Fundusz Pracy

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:

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;

- 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:

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

Zasady naliczania składek na Fundusz Pracy

Zgodnie z przepisami ustawy z 20 kwietnia 2004 r. 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 (art. 107 ust. 1 ustawy).

Płatnik ma obowiązek opłacania składki na FP, w sytuacji gdy podstawa wymiaru tych składek w przeliczeniu na okres miesiąca wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.

Płatnik nie ma obowiązku opłacania składki na FP za osoby, które ukończyły w przypadku kobiet 55. rok życia, a przypadku mężczyzn 60. rok życia (art. 104b ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), a także począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę przez okres 12 miesięcy za osoby zatrudnione, które ukończyły 50 lat i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy (art. 104b ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Pracodawcy nie opłacają również składek na FP za zatrudnionych pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z tych urlopów (art. 104a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

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

Obowiązku tego nie mają również przedsiębiorcy Polskiego Związku Głuchych i Polskiego Związku Niewidomych oraz Związku Ociemniałych Żołnierzy Rzeczypospolitej Polskiej, Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi, Zakład Opieki dla Niewidomych w Laskach oraz zakłady aktywności zawodowej w odniesieniu do zatrudnionych pracowników o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (art. 105 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Warto wiedzieć, że składki na Fundusz Pracy nie opłacają też przedsiębiorcy jednoosobowi, którzy zatrudniają wyłącznie zleceniobiorców. Zwolnienie to nie dotyczy składki opłacanej przez tego przedsiębiorcę z tytułu własnego ubezpieczenia.

Pamiętaj!

Składkę na Fundusz Pracy należy opłacać za osobę, która łącznie spełnia następujące warunki:

- podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym,
- podstawa wymiaru składek na jej ubezpieczenia emerytalne i rentowe w przeliczeniu na miesiąc jest równa co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu.

Wysokość Wysokość składki na FP do końca 2018 r. wynosiła **2,45%**.

Począwszy od 2019 r. wprowadzona została nowa składka - na Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych (obecnie - Fundusz Solidarnościowy). Do jej obliczania i odprowadzania stosuje się zasady dotyczące składek na Fundusz Pracy - w istocie stanowią one bowiem część dotychczasowych składek na Fundusz Pracy (dotychczas 2,45% wymiaru).

Podstawą wymiaru składki na FP jest podstawa składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania rocznego ograniczenia w wysokości 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia na rok kalendarzowy.

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%

Przykład

Umowa o pracę w niepełnym wymiarze a składka na FP

Jan (30 lat) zatrudnił się do pracy sezonowej na ½ etatu, na okres od 1 czerwca do 30 września 20xx r., za wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1000 zł brutto. Jan nie osiąga innych przychodów stanowiących podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne.

Pracodawca Jana zwolniony będzie z obowiązku opłacania składek na FP, ponieważ wynagrodzenie pracownika w przeliczeniu na miesiąc wynosi mniej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Przykład

Przedsiębiorca opłacający tzw. mały ZUS a składka na FP

Krystyna rozpoczęła działalność gospodarczą 1 września 20xx r. i skorzystała z możliwości opłacania składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne na preferencyjnych zasadach. Czy ma obowiązek płacić składkę na FP?

Obowiązkową składkę na Fundusz Pracy opłaca się od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie niższych w przeliczeniu na miesiąc niż minimalne wynagrodzenie. Oznacza to, że Krystyna opłacająca składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne od kwoty stanowiącej 30% minimalnego wynagrodzenia nie płaci za siebie składek na Fundusz Pracy.

Pamiętaj!

Składkę na Fundusz Pracy odprowadzają te osoby prowadzące pozarolniczą działalność i osoby współpracujące, które podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. W konsekwencji za osoby podlegające na ich wniosek ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym nie należy odprowadzać składki na FP.

Składkę na Fundusz Pracy za dany miesiąc należy przekazywać do ZUS w tym samym terminie co składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Obowiązek opłacania składek na Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych (SFWON) został wprowadzony od 1 stycznia 2019 r. Płatnik zobowiązany do opłacania składek na Fundusz Pracy, począwszy od rozliczeń za styczeń 2019 r. opłacał je razem ze składkami na SFWON (których wysokość wynosiła 0,15%) - 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 związku z faktem, iż zakres celów finansowanych z funduszu uległ znaczącemu poszerzeniu, obecnie fundusz ten nazywa się Funduszem Solidarnościowym (FS).

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 ojczyrna oraz osób przysposabiających, a także rodzeństwa, wnuków, dziadków, zięciów i synowych, bratowych, szwagierki i szwagrow 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 więc 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.

Składek na FGŚP nie opłacają pracodawcy za:

- 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 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.

Wywiązywanie się z obowiązków przez płatników i ubezpieczonych może być przedmiotem kontroli prowadzonej przez ZUS. Warto zapoznać się z podstawowymi informacjami i regulacjami w tym zakresie.

Zasady kontroli wykonywania zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych

Zasady kontroli wykonywania zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych uregulowano w rozdziale 10 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Poniżej opiszemy najważniejsze z nich.

Zakres kontroli

Kontrola może obejmować w szczególności:

- zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych,
- prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania zobowiązany jest ZUS,
- ustalanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i wypłacanie tych świadczeń oraz dokonywanie

- rozliczeń z tego tytułu,
- prawidłowość oraz terminowość opracowywania wniosków o świadczenia emerytalne i rentowe,
 - wystawianie zaświadczeń lub zgłaszanie danych dla celów ubezpieczeń społecznych,
 - dokonywanie oględzin składników majątku płatników składek zalegających z opłatą należności z tytułu składek (art. 86 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Pamiętaj!

Kontrola z ZUS dotyczyć może wykonywania wszelkich obowiązków związanych z opłacaniem składek. Obszary kontroli wymienione w art. 86 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowią jedynie katalog otwarty.

Wszczęcie kontroli

Kontrolę wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych przez płatników składek przeprowadzają inspektorzy kontroli ZUS.

Inspektor wszczyna kontrolę u płatnika składek po okazaniu legitymacji służbowej i po doręczeniu upoważnienia do przeprowadzenia kontroli (art. 89 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Prawa i obowiązki kontrolującego i kontrolowanego

Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych zaopatrzyła inspektora w wiele uprawnień. I tak, w trakcie przeprowadzania kontroli inspektor kontroli ZUS ma prawo:

- badać wszelkie księgi, dokumenty finansowo-księgowo i osobowe oraz inne nośniki informacji związane z zakresem kontroli,
- dokonywać oględzin i spisu składników majątku płatników składek zalegających z opłatą należności z tytułu składek,
- zabezpieczać zebrane dowody,
- żądać udzielania informacji przez płatnika składek i ubezpieczonego,
- legitymować osoby w celu ustalenia ich tożsamości, jeśli jest to niezbędne dla potrzeb kontroli,
- wzywać i przesłuchiwać świadków,
- wzywać i przesłuchiwać płatnika składek i ubezpieczonego, jeżeli z powodu braku lub po wyczerpaniu innych środków dowodowych pozostały niewyjaśnione okoliczności mające znaczenie dla postępowania kontrolnego (art. 87 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Inspektor jest ponadto uprawniony do wstępu i poruszania się po terenie siedziby płatnika oraz miejscach prowadzenia przez niego działalności bez potrzeby uzyskiwania przepustki, a także nie podlega rewizji osobistej przewidzianej w wewnętrznym regulaminie określonym przez płatnika składek.

Obecni w czasie kontroli płatnik składek i osoba przez niego wskazana mają prawo uczestniczyć w czynnościach kontrolnych. Płatnik składek powinien być zawiadomiony o miejscu i terminie przeprowadzenia dowodu z zeznań świadków lub oględzin w sposób umożliwiający mu udział w przeprowadzaniu tego dowodu, nie później niż bezpośrednio przed podjęciem tych czynności.

Płatnicy składek są zobowiązani:

- udostępnić wszelkie księgi, dokumenty i inne nośniki informacji związane z zakresem kontroli, które są przechowywane u płatnika oraz u osób trzecich w związku z powierzeniem tym osobom niektórych czynności na podstawie odrębnych umów,
- udostępniać do oględzin składniki majątku, których badanie wchodzi w zakres kontroli, jeżeli zalegają z opłatą należności z tytułu składek,
- sporządzić i wydać kopie dokumentów związanych z zakresem kontroli i określonych przez inspektora kontroli ZUS,
- zapewnić niezbędne warunki do przeprowadzenia czynności kontrolnych, w tym udostępnić środki łączności, z wyjątkiem środków transportowych, oraz inne niezbędne środki techniczne do wykonania czynności kontrolnych, którymi dysponuje płatnik,
- udzielać wyjaśnień kontrolującemu,
- przedstawić tłumaczenie na język polski sporządzonej w języku obcym dokumentacji finansowo-księgowo i osobowej przedłożonej przez płatnika składek (art. 88 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Ustalenia pokontrolne

Ustalenia kontroli opisuje się w protokole kontroli, a płatnik składek ma prawo przez 14 dni od daty otrzymania protokołu złożyć pisemne zastrzeżenia do jego ustaleń, wskazując równocześnie stosowne środki dowodowe.

Inspektor kontroli ZUS ma obowiązek rozpatrzyć zgłoszone zastrzeżenia i w razie potrzeby podjąć dodatkowe czynności kontrolne. O sposobie rozpatrzenia zastrzeżeń płatnika składek informuje się na piśmie.

Protokół kontroli stanowi podstawę do wydania decyzji w zakresie i trybie określonych w art. 83 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Od decyzji ZUS przysługuje odwołanie do właściwego sądu w terminie i według zasad wskazanych w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego. Odwołanie wnosi się na piśmie do jednostki organizacyjnej ZUS, która wydała decyzję, lub do protokołu sporządzonego przez tę jednostkę.

Jeżeli ZUS uzna odwołanie za słuszne, zmienia lub uchyla decyzję niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia wniesienia odwołania. W tym wypadku odwołaniu nie nadaje się dalszego biegu. Jeśli odwołanie nie zostało w całości lub w części uwzględnione, ZUS przekazuje niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia wniesienia odwołania, sprawę do sądu wraz z uzasadnieniem.

Pamiętaj!

ZUS nie wydaje decyzji, jeżeli płatnik składek zgadza się z zawartymi w protokole kontroli ustaleniami, a więc pomiędzy ZUS a płatnikiem składek nie ma sporu w tym zakresie.

Przykład

Termin na poprawienie nieprawidłowości

Pracodawca otrzymał protokół kontroli ZUS, który w części końcowej zawiera wyłącznie pouczenie w sprawie wniesienia zastrzeżeń co do ustaleń przeprowadzonej kontroli, natomiast nie ma w nim mowy o terminie poprawienia opisanych nieprawidłowości. W jakim terminie pracodawca powinien poprawić nieprawidłowości opisane w protokole kontroli?

Zawartość protokołu kontroli ZUS została określona w art. 91 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. I tak, protokół powinien zawierać następujące informacje:

- a. oznaczenie terytorialnej jednostki organizacyjnej ZUS,
- b. oznaczenie kontrolowanego płatnika składek,
- c. oznaczenie inspektorów kontroli ZUS wykonujących kontrolę,
- d. określenie zakresu kontroli,
- e. czas trwania kontroli z określeniem daty wszczęcia i zakończenia kontroli oraz z wymienieniem dni przerwy w kontroli,
- f. opis dokonanych ustaleń z podaniem podstaw prawnych,
- g. przedstawienie dowodów,
- h. pouczenie o prawie złożenia zastrzeżeń,
- i. pieczęć i podpis inspektora kontroli ZUS,
- j. informacje o wpisie do książki kontroli.

Z przepisu tego wynika, że protokół kontroli nie musi zawierać informacji co do terminu usunięcia stwierdzonych w nim nieprawidłowości. Termin ten określony został wprost w przepisach ustawy. Jeżeli konieczność korekty danych wskazanych w imiennym raporcie miesięcznym jest wynikiem stwierdzenia nieprawidłowości przez Zakład w drodze:

- decyzji – imienny raport miesięczny korygujący powinien być złożony nie później niż w terminie 7 dni od uprawomocnienia się decyzji,
- kontroli – imienny raport miesięczny korygujący powinien być złożony nie później niż w terminie **30 dni od dnia otrzymania protokołu kontroli** (art. 41 ust. 7b ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Przykład

Odmowa podpisania protokołu kontroli

W wyniku kontroli ZUS przeprowadzonej w spółce zakwestionowany został sposób naliczania składek na ubezpieczenia społeczne od umów zlecenia. W trakcie pisania protokołu kontrolowany przesłał do ZUS dowody, których nie uwzględniono. Czy prezes spółki ma prawo odmowy podpisania protokołu?

Przepisy nie nakładają na płatnika składek obowiązku podpisania protokołu kontroli. Jeżeli płatnik składek nie zgadza się z przyjętymi w protokole kontroli ustaleniami, ma prawo przez 14 dni od dnia otrzymania tego protokołu złożyć pisemne zastrzeżenia, wskazując równocześnie stosowne środki dowodowe. Inspektor kontroli ZUS ma obowiązek rozpatrzyć te zastrzeżenia i o sposobie ich rozpatrzenia zawiadomić płatnika składek (art. 91 ust. 2 i 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).