

## Fundusz Pracy. Zwolnienia z obowiązkowych składek.

Podstawowe pytania, które pojawiają się podczas omawiania zwolnień dotyczących podatków, opłat czy też obowiązkowych składek ubezpieczeniowych, dotyczą przede wszystkim możliwości skorzystania ze zwolnień. Najczęstsze z nich to:

- Kto może skorzystać ze zwolnienia?
- Jakich trzeba spełnić wymagania, aby możliwe było skorzystanie ze zwolnienia?
- W jakim okresie zwolnienie obowiązuje?
- Ile można zyskać na zastosowaniu zwolnienia w danym przedsiębiorstwie?

Czasami przedsiębiorcy oprócz rozważania korzyści wynikających z zastosowania zwolnień, przewidują także zagrożenia związane z niewłaściwym zastosowaniem zwolnienia lub niewłaściwej interpretacji przepisów, aby skorzystanie ze zwolnienia nie przyniosło firmie więcej szkody niż pożytku. Jeśli przedsiębiorcy stosujący konkretne rodzaje zwolnienia w swoich firmach mają wątpliwości związane z interpretacją przepisów, mogą zwrócić się z prośbą o wydanie w konkretnej sprawie pisemnej interpretacji przepisów przez ZUS. W ten sposób chronią się przed błędami związanymi z interpretacją konkretnych przepisów.

Zwolnienia z opłacania obowiązkowych składek na Fundusz Pracy zostały wprowadzone w konkretnym celu. Analizując przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z łatwością można zauważyć, że celem zwolnień jest motywacja pracodawców do zatrudniania określonych grup pracowników, np. osób powracających z urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego, bezrobotnych po 50. roku życia czy też kobiet w wieku powyżej 55. roku życia i mężczyzn powyżej 60. roku życia.

Poniżej zostały opisane poszczególne zwolnienia z opłacania obowiązkowych składek na Fundusz Pracy ze szczególnym uwzględnieniem warunków, które musi spełnić pracodawca, aby skorzystanie ze zwolnienia było zgodne z obowiązującymi przepisami.

### Podstawowe informacje

Fundusz Pracy to państwowy fundusz celowy[1], którym zarządza minister właściwy do spraw pracy[2]. Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[3] jest podstawowym aktem prawnym, który reguluje kwestie opłacania obowiązkowych składek na Fundusz Pracy i określa zwolnienia z tego obowiązku. Obowiązek opłacania tych składek dotyczy m.in. osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, pracodawców oraz zleceniodawców.

Obowiązkowe składki na Fundusz Pracy nalicza się od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na

ubezpieczenia emerytalne i rentowe, bez zastosowania rocznego ograniczenia. Określenie wysokości przychodu pracownika jest istotną kwestią powodującą obowiązek naliczania składki na Fundusz Pracy. Przychód pracownika jest ustalany na podstawie obowiązującego w danym roku kalendarzowym minimalnego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na pełen etat. Obecnie minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego na pełen etat wynosi 1317,00 zł, a w 2011 roku będzie wynosiło 1386,00 zł. Osiągnięcie wspomnianego wyżej minimalnego wynagrodzenia - w przeliczeniu za okres miesiąca - powoduje konieczność obliczenia i opłacenia składek na Fundusz Pracy. Jedynie w przypadku osób rozpoczynających pracę zawodową lub wykonujących pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności albo tymczasowego aresztowania obowiązują niższe wartości - odpowiednio 80% lub 50% tego wynagrodzenia[4].

Wysokość składki na Fundusz Pracy wynosi 2,45% podstawy wymiaru składki. Wpłaca się ją na konto Funduszu Pracy i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - numer konta: 73 1010 1023 0000 2613 9530 0000.

Składka na Fundusz Pracy płacona przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą w roku 2010 nie może być niższa niż 46,25 zł.

## **Zwolnienia**

Zwolnienie obejmujące pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego.

Od 1 stycznia 2009 r. obowiązkowych składek na Fundusz Pracy nie opłacają pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne za zatrudnionych pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego. Zwolnienie obowiązuje przez 36 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego.

## **Warunki**

Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy przysługuje wyłącznie w odniesieniu do pracowników, których powrót do pracy po urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim lub urlopie wychowawczym następuje nie wcześniej niż z dniem 1 stycznia 2009 r., przy czym za powrót z urlopu macierzyńskiego należy uznawać także powrót z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

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 niego samego.

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, wobec których pracodawca będzie korzystał z przedmiotowego zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, a którzy zawarli dodatkowo z pracodawcą np. umowę-zlecenie 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.

Okres 36 miesięcy zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy należy liczyć od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zakończenie urlopu. Oznacza to, że zwolnienie powyższe należy stosować w odniesieniu do kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych[5], za miesiące następujące po miesiącu, w którym nastąpiło zakończenie urlopu.

Okres 36 miesięcy zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy biegnie w każdym okresie po powrocie z urlopu macierzyńskiego i 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.

Do 36-miesięcznego okresu zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy należy wliczać wszystkie okresy zwolnienia z opłacania składek, które będą miały miejsce po powrocie z urlopu udzielonego z tytułu urodzenia dziecka lub dzieci przy jednym porodzie. Urodzenie kolejnego dziecka lub dzieci przy kolejnym porodzie powoduje, że pracodawca nabywa nowe uprawnienie do zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy po powrocie tej osoby z urlopu macierzyńskiego na okres kolejnych 36 miesięcy. Analogiczna zasada dotyczy sytuacji, gdy pracownik, wobec którego pracodawca korzysta już ze zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy po jego powrocie z urlopu, przyjmuje dziecko na wychowanie w trybie art. 183 kodeksu pracy i nabywa prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

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), pracodawcy nie będzie przysługiwało kolejne 36-miesięczne zwolnienie z opłacania składek.

W przypadku powrotu pracownika z urlopu wychowawczego, który został mu udzielony bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, 36-miesięczny okres zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy należy

liczyć od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpił powrót z urlopu wychowawczego.

Gdy bezpośrednio po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego 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[6].

Zwolnienie obejmujące pracowników, którzy ukończyli 50 rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawali w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy.

Pracodawcy zatrudniający pracowników, którzy ukończyli 50. rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawali w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy przez okres 12 miesięcy są zwolnieni z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy[7]. Zwolnienie zostało wprowadzone od 1 lipca 2009 r.

## **Warunki**

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, wobec których pracodawca będzie korzystał z przedmiotowego zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, a którzy zawarli dodatkowo z pracodawcą np. umowę-zlecenie 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.

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

- zatrudnienie następuje na podstawie umowy o pracę,
- nawiązanie stosunku pracy nastąpiło nie wcześniej niż od dnia 1 lipca 2009 r.,
- w dniu nawiązania stosunku pracy zatrudniana osoba miała ukończone 50 lat, a więc 50. urodziny przypadają najpóźniej w dniu nawiązania stosunku pracy,
- zatrudniana osoba pozostawała w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy przez okres co najmniej 30 dni liczonych wstecz od dnia poprzedzającego dzień nawiązania stosunku pracy[8].

Zwolnienie ze względu na wiek zatrudnionych osób - 55 lat - kobiety i 60 lat - mężczyźni. Zwolnienie to zostało wprowadzone od 1 lipca 2009 r. i objęło pracodawców zatrudniających osoby, które ukończyły co najmniej 55 lat - kobiety, i co najmniej 60 lat - mężczyźni. Pracodawcy, którzy zatrudniają takie osoby od 1 lipca 2009 r., nie opłacają składek na Fundusz Pracy za te osoby. Zwolnienie to dotyczy wszystkich zatrudnionych osób, niezależnie od podstawy prawnej, zarówno pracowników, jak i zleceniobiorców[9].

### **Zwolnienie ze względu na wysokość wynagrodzenia**

Obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy wynika z art. 104 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Składkę tę pracodawca opłaca za pracownika wtedy, gdy kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (bez ograniczenia do rocznego limitu) wynosi średnio na miesiąc co najmniej równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę. W 2010 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 1317 zł, jednakże dla:

- pracownika w I roku pracy wynagrodzenie to wynosi co najmniej 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę - 1053,60 zł (tj. 80% z kwoty 1317,00 zł),
- osób wykonujących pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania wynosi co najmniej 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę - 658,50 zł (tj. 50% z kwoty 1317,00 zł).

W 2011 r. kwota minimalnego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na cały etat będzie wynosiła 1386,00 zł. Jeżeli wynagrodzenie wypłacone pracownikom w danym miesiącu kalendarzowym (w przeliczeniu na okres miesiąca) jest niższe od wykazanych powyżej kwot, wówczas przedsiębiorca nie opłaca za nich składek na Fundusz Pracy.

### **Zwolnienie ze względu na wysokość wynagrodzenia zleceniobiorcy**

Zleceniodawca jest zobowiązany do odprowadzenia składek na Fundusz Pracy od umów-zleceń, gdy:

- z tego tytułu są opłacane obowiązkowo składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe,
- podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w przeliczeniu na miesiąc wynosi co najmniej tyle, ile wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. W przypadku osób pozbawionych wolności lub tymczasowo aresztowanych - 50% tej kwoty. W przypadku umów określonych kwotowo, gdy wykonywana praca trwała krócej niż jeden miesiąc, istnieje obowiązek przeliczenia przychodu z umów zleceń na czas jednego miesiąca w celach określenia możliwości skorzystania ze zwolnienia w opłacie składek na Fundusz Pracy.

Składka na Fundusz Pracy jest należna również za osoby świadczące pracę na podstawie umowy-zlecenia lub agencyjnej albo też innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia[10].

Dla celów opłacania składki na Fundusz Pracy za pracodawcę uważa się jednostkę organizacyjną,

choćby nie miała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika.

Jeżeli zleceniodawca jako osoba fizyczna zatrudnia tylko zleceniobiorców - to za osoby te nie opłaca składek na Fundusz Pracy. Nie dotyczy to zleceniodawców będących jednostkami organizacyjnymi (np. spółek cywilnych). Wobec tych podmiotów na obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy za zleceniobiorców nie ma wpływu to, czy zatrudniają co najmniej jednego pracownika, czy też nie zatrudniają żadnego.

### **Zwolnienie ze względu na pracodawcę**

Zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy obowiązują też za zatrudnienie pracowników w określonych instytucjach[11].

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

- przedsiębiorcy Polskiego Związku Głuchych i Polskiego Związku Niewidomych oraz Związku Ociemniałych Żołnierzy Rzeczypospolitej Polskiej,
- Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi,
- Zakład Opieki dla Niewidomych w Laskach,
- zakłady aktywizacji zawodowej.

Alicja Orzechowska

Enterprise Europe Network

Podlaska Fundacja Rozwoju Regionalnego

e-mail: [orzechowska@pfr.pl](mailto:orzechowska@pfr.pl)

Przypisy:

[1] Art. 103. 1. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

[2] Art. 103. 2. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

[3] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - tekst jednolity: DzU z dnia 25.04.2008 r. nr 69, poz. 415, nr 70, poz. 416, nr 134, poz. 850, nr 171, poz. 1056, nr 216, poz. 1367, nr 237, poz. 1654, z 2009 r. nr 6, poz. 33 - od 1.01.2010 r., nr 69, poz. 595, nr 91, poz. 742, nr 97, poz. 800, nr 115, poz. 964, nr 125, poz. 1035, nr 127, poz. 1052, nr 161, poz. 1278, nr 219, poz. 1706 - od 1.01.2010 r., z 2010 r. nr 28, poz. 146 - od 12.03.2010 r., nr 81, poz. 531 - od 22.05.2010 r.

[4] Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wyjaśnia, że do pierwszego roku zatrudnienia, kiedy to pracownik może otrzymywać niższą stawkę wynagrodzenia, zaliczamy wszystkie okresy, za które była opłacana składka na ubezpieczenia emerytalne i rentowe lub zaopatrzenie emerytalne poza zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

[5] „Art. 19. 1. Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób, o których mowa w art. 6, 7 i 10, w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określonego w ustawie budżetowej, ustawie o prowizorium budżetowym lub ich projektach, jeżeli odpowiednie ustawy nie zostały uchwalone”.

[6] Poradnik ZUS, „Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, ustalania podstawy wymiaru oraz rozliczania i opłacania składek na te ubezpieczenia oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - stan prawny na dzień 1 maja 2010 r.”

[7] Art. 104b 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

[8] Poradnik ZUS, „Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, ustalania podstawy wymiaru oraz rozliczania i opłacania składek na te ubezpieczenia oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych” - stan prawny na dzień 1 maja 2010 r.

[9] Art. 104b ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

[10] Art. 104 ust. 1 pkt 1 lit. c) ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

[11] Art. 105 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Jeśli widzisz błąd w artykule, prosimy o e-mail'a na adres [een \(at\) parp.gov.pl](mailto:een(at)parp.gov.pl)

Artykuł pochodzi z grudniowego Biuletynu Euro Info 2010.