

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

DEPARTAMENT UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 661 17 38, fax +48 22 661 17 35
www.mpips.gov.pl;

Warszawa, dnia 22 września 2020 r.

DUS-I.055.6.2020.PSB

Zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r., poz. 870) zawiadamia, że Pana petycja w sprawie zmian prawa i regulacji w obszarze podatków i składek wobec pracy, polityki społecznej została rozpatrzona negatywnie.

Uzasadnienie

Pana petycja, która została przekazana przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów i wpłynęła do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w dniu 3 sierpnia 2020 r. dotyczy zmian prawa i regulacji w obszarze podatków i składek wobec pracy, polityki społecznej.

Z zakresu ubezpieczeń społecznych, pragnę wyjaśnić, że polski system zabezpieczenia społecznego umocowany jest w Konstytucji RP z 1997 r., na mocy której obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego ze względu na ochronę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego. Wyrazem urzeczywistnienia wspomnianej powyżej zasady gwarancji socjalnej jest ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, która reguluje m.in. zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym. Jedną z głównych zasad wyrażonych w niniejszej ustawie jest formalizm normatywny, czyli ścisłość prawa ubezpieczeń społecznych oraz jego pełność i kompleksowość. Oznacza to tym samym, że zapisy tej ustawy w sposób klarowny wskazują m.in. na prawa i obowiązki ubezpieczonych, czy płatników składek, bez możliwości zastosowania uznaniowości.

Ubezpieczenie społeczne jest przejawem zbiorowej przezorności, polegającej na organizowaniu się podmiotów zagrożonych tymi samymi zdarzeniami o charakterze losowym i gromadzeniu przez nich funduszy, aby następnie wypłacać z nich świadczenia tym, których dane zdarzenie rzeczywiście dotknęło – inaczej, jest wyrazem zasady solidarności wspólnoty. Osoby objęte systemem ubezpieczenia społecznego – co do zasady – ponoszą ciężar własnej ochrony ubezpieczeniowej i wspólnotowej.

Odnosząc się do kwestii opłacania składek, pragnę wyjaśnić, że istota składki może być rozpatrywana dwojako: w kontekście ekonomicznym są to koszty pracy, natomiast w sennie prawnym jest to danina publiczna. Składka jest jednak przede wszystkim ceną gwarancji ubezpieczeniowej, która polega na tym, że z tytułu jej opłacania, w razie zajścia ustalonego zdarzenia ubezpieczeniowego, od instytucji, która ją pobrała, należne są świadczenia.

Na podstawie obowiązujących przepisów prawa można wyróżnić cztery rodzaje ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe oraz wypadkowe. Zgodnie z generalną zasadą składki są opłacane wspólnie przez pracodawców i pracowników, za wyjątkiem ubezpieczenia wypadkowego (składka obciąża wyłącznie pracodawcę) oraz ubezpieczenia chorobowego (składka obciąża wyłącznie pracownika). W niektórych sytuacjach koszt opłacania składek został przeniesiony na budżet państwa (np. pracownicy pobierający zasiłek macierzyński, czy przebywający na urlopie wychowawczym), lub został on zniesiony (np. przekroczenie maksymalnej podstawy oskładkowania w danym roku – tzw. 30-krotność, zwalnająca z opłacania składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe).

Pracodawca zobowiązany jest także do odprowadzania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy (poprzednia nazwa Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych) oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Choć ich przeznaczenie jest niezwiązane z ubezpieczeniami społecznymi, to mają one rygor zbliżony do składek na ubezpieczenie społeczne. Na ww. fundusze składkę opłaca wyłącznie pracodawca, a wymiar tych składek przewidziany jest w ustawie budżetowej na każdy kolejny rok i wynoszą odpowiednio: 2,30% (składka na Fundusz Pracy), 0,15% (składka na Fundusz Solidarnościowy) oraz 0,10% (składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych).

W ogólnym ujęciu, podział składki ubezpieczeniowej (z uwzględnieniem FP, FS oraz FGŚP) po stronie pracodawcy w 2019 r. oszacowano razem na 22,14% (przy opłacaniu maksymalnej składki na ubezpieczenie wypadkowe) lub na 19,48% (przy opłacaniu minimalnej składki na ubezpieczenie wypadkowe). Po stronie ubezpieczonego podział składki ubezpieczeniowej wyniósł 14,96% (z uwzględnieniem składki na ubezpieczenie zdrowotne)¹.

W tym miejscu wymaga wyjaśnienia, że składka na ubezpieczenie zdrowotne finansowana jest z zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych w wysokości 7,75% oraz z dochodu ubezpieczonego w wysokości 1,25%. Tym samym pracodawca nie ponosi kosztów z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego pracownika.

Odnosząc się do postulowanych przez Pana zmian prawnych w obszarze regulacji dotyczących płatności podatków i składek, tak aby warunkować właściwą świadomość społeczną i uwiarygadniać sprawiedliwość społeczną oraz wzmocnić jej solidarność, uprzejmie wyjaśniam, że obecny kształt regulacji prawnych – w zakresie ubezpieczeń społecznych – w sposób kompleksowy wskazuje na prawa i obowiązki ubezpieczonych/płatników składek. Pragnę również wyjaśnić, że normy prawne zawierają wyłącznie reguły opisujące zachowania obowiązujące wszystkie jednostki społeczne, wynikające z przepisów prawa, a ich celem nie jest wpływanie na właściwą (niedookreśloną) świadomość społeczną w zakresie dodatkowych kosztów zatrudnienia pracowników.

W przedmiocie prawa pracy, uprzejmie wyjaśniam, że aktualne regulacje zawierają szereg rozwiązań, które mają na celu zapewnienie, aby pracownicy mieli świadomość mających do nich zastosowanie warunków zatrudnienia oraz przysługujących im uprawnień, a także możliwość ich dochodzenia.

Zgodnie z art. 29 Kodeksu pracy umowę o pracę zawiera się na piśmie. Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce wykonywania pracy;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

¹ Stan na 2019 r.

Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Ponadto, pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- 2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
- 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,
- 4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- 5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty,

a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy – dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w pkt 1-4, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.

Pragnę zaznaczyć, że pracodawca jest zobowiązany informować pracownika na piśmie także o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w pkt 1-4, o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy, a także o zmianie układu zbiorowego pracy, którym pracownik jest objęty, niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian, a w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę miałyby nastąpić przed upływem tego terminu - nie później niż do dnia rozwiązania umowy. Poinformowanie pracownika o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w pkt 1-4, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.

Także zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej.

Ponadto, zgodnie z art. 94 pkt 1 k.p. pracodawca jest obowiązany m.in. zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami. Pracodawca jest w szczególności obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy przed dopuszczeniem go do pracy (art. 104³ k.p.). Zgodnie z art. 104 k.p. regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników, przy czym jego szczegółową treść reguluje art. 104¹ k.p.

Co więcej, art. 94 pkt 9a i 9b k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia i przechowywania w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentacji pracowniczej, a więc dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Pracodawca ma obowiązek przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej. Szczegółowe zasady prowadzenia dokumentacji pracowniczej określa rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej.

Należy przy tym podkreślić, że zgodnie z art. 94¹² k.p. pracodawca wydaje kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej na wniosek pracownika lub byłego pracownika (albo wskazanych w art. 94⁹ § 3 członków rodziny zmarłego pracownika), złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

W obowiązującym stanie prawnym, jedynym organem uprawnionym do kontroli przestrzegania prawa pracy i podejmowania interwencji w przypadku jego naruszeń jest Państwowa Inspekcja Pracy, która podlega Sejmowi RP, a nadzór nad nią, w zakresie ustalonym ustawą, sprawuje Rada Ochrony Pracy – zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007

r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Inspekcja Pracy została wyposażona w odpowiednie uprawnienia i środki umożliwiające wykonywanie zadań związanych z nadzorem i kontrolą, a także egzekwowaniem przestrzegania przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa. Do uprawnień tych należą, między innymi, prawo swobodnego wstępu i poruszania się po terenie kontrolowanego podmiotu, żądania informacji w sprawach objętych kontrolą, przedłożenia dokumentów związanych z zatrudnianiem pracowników, wydawaniem nakazów usunięcia stwierdzonych naruszeń prawa oraz prawo udziału w postępowaniu w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika w charakterze oskarżyciela publicznego.

Oznacza to, że wszelkie zastrzeżenia i wątpliwości co do zgodności z przepisami prawa pracy działań podejmowanych przez pracodawcę oraz jego postępowania mogą być przedmiotem oceny dokonanej przez inspektora pracy podczas przeprowadzonej kontroli w tym zakresie. W przypadku gdy w jej następstwie okaże się, że u pracodawcy występują nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy będzie istniała możliwość podjęcia przez Inspekcję Pracy odpowiedniej interwencji.

Trzeba również dodać, że zgodnie z art. 18 ust. 1 pkt 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy kierowanie działalnością okręgowych inspektorów pracy należy do zakresu działania Głównego Inspektora Pracy. Zatem w przypadku zastrzeżeń do działań konkretnego okręgowego inspektoratu pracy można zwrócić się do Sekcji Kontroli Wewnętrznej Głównego Inspektoratu Pracy, do której zadań należy m.in. prowadzenie kontroli działań organów i jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie realizacji zadań ustawowych oraz badanie skarg na działalność okręgowych inspektorów pracy i ich zastępców.

Jednocześnie każdy pracownik może dochodzić swoich roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej (art. 242 k.p.). Rozstrzyganie ewentualnych sporów stron (pracowników i pracodawców) wynikających ze stosunku pracy należy do sądów pracy (art. 262 k.p.), które są sądami rejonowymi. Należy zaznaczyć, że przepisy dotyczące postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych przewidują wiele ułatwień dla pracownika, m.in. przemienną właściwość sądu (możliwość wytoczenia powództwa przed sąd ogólnie właściwy dla pozwanego, bądź przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana; art. 461 k.p.c.), możliwość ustanowienia jako pełnomocnika także przedstawiciela związku zawodowego lub inspektora pracy albo pracownika zakładu pracy, w którym pracownik jest lub był zatrudniony (art. 465 k.p.c.), możliwość zgłoszenia powództwa w sądzie właściwym ustnie do protokołu w przypadku działania bez adwokata lub radcy prawnego (art. 466 k.p.c.), oraz znaczny zakres zwolnienia z opłat sądowych (art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach, sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Eliza Wiśniewska
Zastępca Dyrektora
Departamentu Ubezpieczeń Społecznych
/-/ podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym

Do wiadomości:
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego
nr: DDP.II.055.52.1.2020.NK