

grudzień 2023 r.

GWW



Newsletter GWW
PRAKTYKA PRAWA PRACY
12/2023

ZMIANY W PRAWIE

Nowelizacja ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni

5 grudnia 2023 r. weszła w życie ustawa z 29 listopada 2023 r. nowelizująca ustawę z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. z 2023 r. poz. 2626). Zgodnie z nowymi regulacjami jeżeli Wigilia Bożego Narodzenia – 24 grudnia – przypada w niedzielę, to zakaz handlu obowiązuje przez cały dzień. Wolne od zakazu handlu są natomiast kolejne dwie niedziele poprzedzające niedzielę 24 grudnia.

Zakaz handlu

Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni obowiązuje od 1 marca 2018 r. Jej art. 5 wskazuje, że w niedziele i święta w placówkach handlowych zakazane są:

- handel oraz wykonywanie czynności związanych z handlem,
- powierzenie pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem

(dalej w skrócie jako handel). Zakaz handlu nie obejmuje jednak m.in. stacji paliw płynnych; aptek i punktów aptecznych; piekarni, cukierni i lodziarni, w których przeważająca działalność polega na handlu wyrobami piekarniczymi i cukierniczymi (art. 6 ustawy).

Niedziele handlowe w grudniu 2023 r.

Mając na względzie treść nowelizacji ustawy ograniczającej handel, należy dojść do wniosku,

że handel w Wigilię, jeżeli będzie przypadała w niedzielę, nie będzie mógł odbywać się jak dotychczas do godziny 14. Całkowity zakaz handlu, z uwzględnieniem wyłączeń ustawowych, obowiązywać będzie przez całą niedzielę 24 grudnia. Zakupy w placówkach handlowych będzie można zaś zrobić w dwie niedziele poprzedzające Boże Narodzenie, tj. w 2023 r. – 10 grudnia i 17 grudnia.

Kary za złamanie zakazu

Za złamanie zakazu handlu grozi od 1000 zł do 100 tys. zł grzywny. Orzekanie w tych sprawach następuje w trybie przepisów ustawy Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia.

AUTOR: *Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska*

Kontakt: Adrianna.Bobkiewicz@gww.pl

O TYM WARTO WIEDZIEĆ

1. Skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę

Kodeks pracy zawiera szczegółowe regulacje dotyczące okresu wypowiedzenia. Jednakże z punktu widzenia pracodawców często kłopotliwe może być zachowanie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W niektórych przypadkach istnieje możliwość skrócenia tego okresu. Wobec powyższego, w jakich sytuacjach może zostać skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę oraz kto może zdecydować o skróceniu okresu wypowiedzenia?

Skrócenie okresu wypowiedzenia – regulacja kodeksu pracy

Przepis art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy stanowi, że pracodawca **może skrócić trzymiesięczny okres wypowiedzenia**, jeżeli wypowiedzenie

pracownikowi umowy o pracę na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników. A zatem w art. 36¹ § 1 k.p. zostały wymienione **przesłanki** skrócenia trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną, tj. powodem do skrócenia okresu wypowiedzenia, może być: **ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy**, ale również **inne przyczyny niedotyczące pracowników**, jak np. zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi lub technologicznymi, jak również wówczas gdy zmiany następują w celu poprawy warunków pracy.

Podmiot posiadający uprawnienie do skrócenia okresu wypowiedzenia

Zgodnie z Kodeksem pracy to **pracodawca może zdecydować o potrzebie skrócenia okresu wypowiedzenia**. Pracodawca również podejmuje decyzję, czy skrócić okres wypowiedzenia o dwa miesiące, miesiąc czy jedynie dwa tygodnie. Maksymalny okres, o który pracodawca może skrócić okres wypowiedzenia, to dwa miesiące, gdyż zgodnie z regulacją Kodeksu pracy: „(...) pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, **najwyżej jednak do 1 miesiąca**”. Co istotne, oświadczenie pracodawcy o skróceniu okresu wypowiedzenia powinno być złożone wraz z oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę. Takie stanowisko wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1990 r. (sygn. akt I PR 391/90) dotyczącego poinformowania pracownika o skróceniu okresu wypowiedzenia. Sąd w ww. wyroku zajął stanowisko: „oświadczenie woli zakładu pracy o skróceniu okresu wypowiedzenia w trybie art. 36¹ § 1 k.p. **może być złożone tylko łącznie z wypowiedzeniem umowy o pracę, a nie w okresie**

późniejszym”. Oznacza to, że podmiot zatrudniający nie powinien poinformować zatrudnionego o skróceniu okresu wypowiedzenia w okresie późniejszym niż przekazanie mu dokumentu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.



Odszkodowanie przysługujące pracownikowi oraz kwestia wynagrodzenia i urlopu wypoczynkowego

Podkreślić należy, że pracownikowi za skrócony okres wypowiedzenia pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie. Obowiązkiem pracodawcy jest jednakże wypłacenie pracownikowi **odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia**, co wynika bezpośrednio z art. 36¹ § 1 zd. 2 Kodeksu pracy. Przyznawane na podstawie art. 36¹ § 1 k.p. odszkodowanie stanowi szczególny rodzaj rekompensaty z tytułu przyspieszenia daty ustania stosunku pracy wskutek skrócenia okresu wypowiedzenia. Jak

stwierdził Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 20 lutego 1991 r. (III APr 5/91): „celem tego przepisu jest wyrównanie pracownikowi szkody, którą poniósł wskutek braku świadczenia pracy wobec skrócenia przez zakład pracy wypowiedzenia”.

Okres, za który przysługuje odszkodowanie, **wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia**. Jednocześnie trzeba wskazać, że **pracownikowi za okres, za który otrzymał odszkodowanie, nie przysługuje urlop wypoczynkowy**.

Wcześniejszy termin rozwiązania umowy

Należy pamiętać, że w zakresie wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę **pracownik i pracodawca mogą porozumieć się**. Wówczas podstawą prawną jest art. 36 § 6 Kodeksu pracy, który wskazuje, że: „Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę”. Istotne jest, że ustawodawca nie narzuca tu określonego przedziału czasowego, do którego zainteresowane podmioty muszą się dostosować. Oznacza to, że w praktyce możliwe jest skrócenie wypowiedzenia nawet do kilku dni. Ważne, że ustalenie wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę **nie rodzi po stronie pracownika uprawnień do odszkodowania za czas pozostały do końca ustawowego okresu wypowiedzenia** (bowiem prawo do odszkodowania znamionuje skrócenie okresu wypowiedzenia na mocy jednostronnej decyzji pracodawcy). Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za pracę wyłącznie do końca skróconego wołą stron okresu wypowiedzenia.

AUTOR: *Justyna Gunia, radca prawny*

Kontakt: Justyna.Gunia@gww.pl

2. Prawo do korzystania ze zwolnień od pracy przez osoby z niepełnosprawnością

Pracodawca, który zatrudnia osoby z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności, musi pamiętać o przysługujących im dodatkowych uprawnieniach pracowniczych. Zgodnie z ustawą z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych uprawnienia te i przywileje dotyczą m.in: czasu pracy, przerwy na gimnastykę usprawniającą, dodatkowego urlopu, a także okresowego płatnego zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Przedmiotem niniejszego artykułu jest ostatnie z wymienionych uprawnień.

Podstawy do zwolnienia od pracy

Zgodnie z art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2023 r., poz. 100) osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu:

- uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym,
- wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Zwolnienie na uczestnictwo w turnusie rehabilitacyjnym

Turnus rehabilitacyjny stanowi zorganizowaną formę aktywnej rehabilitacji połączonej z elementami wypoczynku, której celem jest ogólna

poprawa psychofizycznej sprawności oraz rozwijanie umiejętności społecznych uczestników, między innymi przez nawiązywanie i rozwijanie kontaktów społecznych, realizację i rozwijanie zainteresowań, a także przez udział w innych zajęciach przewidzianych programem turnusu. Osoby niepełnosprawne są kierowane do uczestnictwa w turnusach rehabilitacyjnych na wniosek lekarza, pod którego opieką się znajdują (art. 10f ust. 1 pkt 2 ustawy). Wniosek lekarza powinien określać rodzaj turnusu i czas jego trwania (§ 1 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, pracy i polityki społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym).



Co ważne, osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie częściej niż raz w roku. Pracownik powinien przedstawić pracodawcy skierowanie na turnus rehabilitacyjny w takim terminie, który umożliwi zapewnienie normalnego toku pracy w zakładzie. Termin ten nie został sztywno ustalony w przepisach ww. ustawy ani rozporządzeń. Podkreślić należy, iż łączny wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym (art. 19 ust. 1 ustawy) oraz

zwolnienia celem uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekroczyć limitu 21 dni roboczych w roku kalendarzowym. W konsekwencji, gdy w danym roku kalendarzowym osoba niepełnosprawna skorzysta z dodatkowego urlopu wypoczynkowego, pracodawca powinien wziąć to pod uwagę przy udzielaniu zwolnienia od pracy celem uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym.

Za czas zwolnienia w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, które jest obliczane jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. W celu wypłaty tego wynagrodzenia pracownik jest zobowiązany przedłożyć pracodawcy dokument wystawiony przez organizatora turnusu, który potwierdzi pobyt pracownika na turnusie.

Zwolnienie w celu wykonania badań specjalistycznych

Prawo do skorzystania z tego rodzaju zwolnienia niepełnosprawny pracownik nabywa, jeżeli powinien wykonać badania specjalistyczne, zabiegi lecznicze lub usprawniające, dokonać zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, a ponadto czynności te nie mogą zostać wykonane poza godzinami pracy. Pracodawca ma prawo żądać od osoby niepełnosprawnej udokumentowania konieczności udzielenia zwolnienia. Osoba niepełnosprawna może wielokrotnie w ciągu roku korzystać z tego rodzaju zwolnień, ponieważ zwolnienia te nie są wliczane do puli 21 dni roboczych udzielanych w związku z uczestnictwem w turnusie rehabilitacyjnym. Pracownik korzystając z omawianego uprawnienia zachowuje prawo do wynagrodzenia, które jest obliczane jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy

AUTOR: *Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska*

Kontakt: Adrianna.Bobkiewicz@gvv.pl

OKIEM PRAKTYKA

Pracownik z zagranicy – o co pracodawca powinien zadbać przed zatrudnieniem?

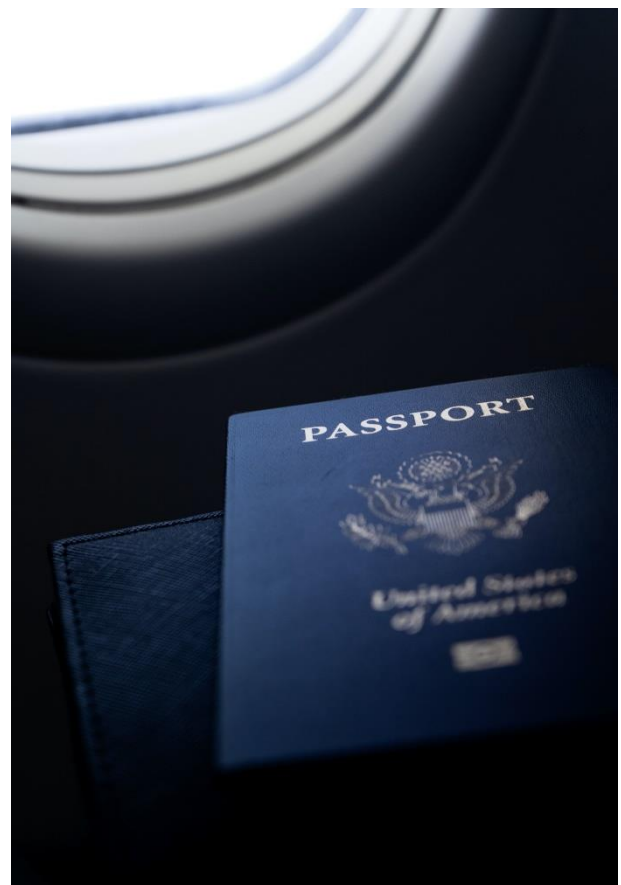
Z roku na rok zatrudnianie cudzoziemców w Polsce staje się coraz powszechniejsze. Mimo tego procedury z tym związane nie zostały znacznie uproszczone. Poza wyborem odpowiedniej kandydatury na dane stanowisko zatrudnienie cudzoziemca co do zasady wiąże się z dodatkowymi, często skomplikowanymi formalnościami – regulowanymi wieloma aktami prawnymi – którym muszą sprostać strony zainteresowane nawiązaniem współpracy. Ich niedopełnienie może wiązać się z licznymi sankcjami nie tylko dla pracownika cudzoziemca, ale i dla podmiotu powierzającego wykonywanie pracy.

Legalny pobyt w Polsce

Przed rozpoczęciem wykonywania pracy podmiot powierzający wykonywanie pracy musi zażądać od pracownika, będącego cudzoziemcem w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2021 r. poz. 1745), aby ten przedstawił mu **ważny dokument uprawniający do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej** (np. wiza krajowa, wiza Schengen, zezwolenie na pobyt czasowy, zezwolenie na pobyt stały, zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE). Zgodnie z przepisami ww. ustawy pracodawca powinien **przechowywać kopię tego dokumentu w aktach przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca**. Należy wspomnieć też o tym, że pracodawca powinien **monitorować** na bieżąco kwestię ważności tego dokumentu legalizującego pobyt i jeśli zajdzie taka konieczność – z

odpowiednim wyprzedzeniem żądać jego aktualizacji. Pracownik cudzoziemiec musi bowiem legitymować się ważną podstawą legalizującą jego pobyt w Polsce przez cały okres zatrudnienia.

Potwierdzenie legalnego pobytu cudzoziemca w Polsce jest kluczowym aspektem dla dalszych kroków, które będą niezbędne, żeby zlegalizować zatrudnienie cudzoziemca.



W tym miejscu warto zaznaczyć, że obywateli państw należących Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego, a także obywateli Konfederacji Szwajcarskiej – odmiennie od cudzoziemców z tzw. krajów trzecich – nie obejmuje co do zasady obowiązek uzyskania dodatkowych dokumentów legalizujących ich pobyt w Polsce. W przypadku powierzenia wykonywania pracy obywatelowi takiego państwa wystarczające wydaje się zażądanie od niego przed powierzeniem mu pracy ważnego dokumentu tożsamości, w którym zostanie

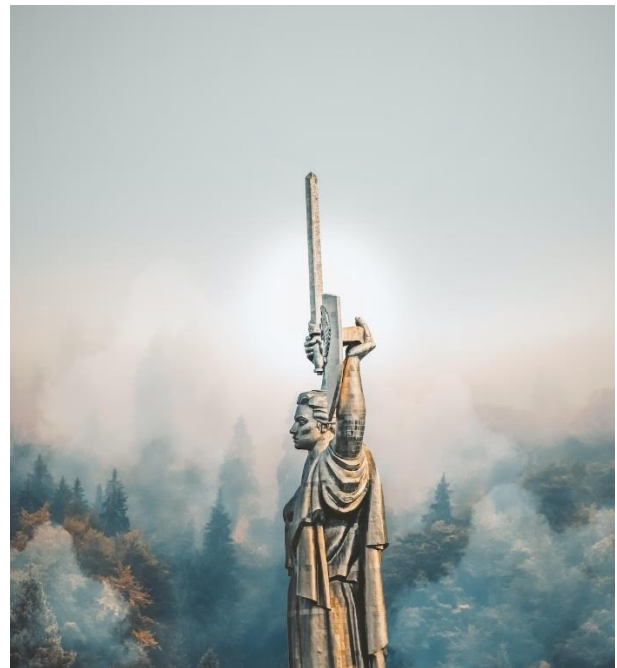
wskazane obywatelstwo jednego z państw UE/EOG lub Szwajcarii.

Zgodnie z art. 5 ust. 1 lit. c rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. UE L z 2016 r. Nr 119, s. 1 ze zm.) – dalej jako „RODO”, pracodawca powinien gromadzić tylko takie dane, które są adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane (tzw. zasada minimalizacji danych). Posiadanie przez pracodawcę danych o tym, że pobyt cudzoziemca starającego się o pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest legalny, nie jest konieczne na wczesnych etapach rekrutacji. Wydaje się, że aby pracodawca nie postąpił wbrew zasadzie minimalizacji danych, określonej w przepisach RODO, przedstawienia dokumentu pobytowego powinien żądać możliwie jak najpóźniej. Optymalnym terminem wydaje się moment wyboru kandydata i zaproszenia go do współpracy, względnie – ostatni etap rekrutacji, kiedy wybrane zostało już finalne grono kandydatów, z których dokonany zostanie ostateczny wybór przyszłego pracownika.

Podstawowe sposoby legalizacji zatrudnienia

Co do zasady w razie potwierdzenia, że cudzoziemiec niebędący obywatelem kraju członkowskiego Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii przebywa w Polsce legalnie, może on podjąć pracę w Polsce, jeżeli pracodawca uzyska dla niego **odpowiedni typ zezwolenia na pracę** u danego przedsiębiorcy (ewentualnie – zezwolenie na pracę sezonową). Procedurę uzyskiwania zezwolenia na pracę reguluje ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 735

ze zm.). Pracownik z zagranicy może podjąć pracę dopiero po wydaniu przez właściwy organ dokumentu legalizującego pracę. W odniesieniu do obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji i Armenii, pracodawca może skorzystać też z przewidzianej w ww. ustawie uproszczonej w procedury legalizacji pracy cudzoziemca, polegającej na rejestracji **oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi** w ewidencji oświadczeń powiatowego urzędu pracy. Pracownik może podjąć pracę dopiero wtedy, kiedy oświadczenie zostanie wpisane do ewidencji, a pracodawca musi o tym fakcie powiadomić właściwy urząd.



Inna możliwość legalizacji zatrudnienia to uzyskanie **zezwolenia na pobyt czasowy i pracę** (czyli tzw. zezwolenia jednolitego na pobyt czasowy i pracę). O jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę ubiega się sam cudzoziemiec, a nie przedsiębiorca, który planuje go zatrudnić. Pracodawca musi jedynie wypełnić i podpisać stosowny dokument dotyczący podmiotu powierzającego wykonywanie pracy, który cudzoziemiec składa właściwym organom wraz z wnioskiem o wydanie tego zezwolenia. Regulacje dotyczące uzyskiwania zezwolenia jednolitego obejmuje ustawa z dnia 12 grudnia

2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2023 r. poz. 519 ze zm.).

Należy też podkreślić, że niektóre podstawy pobytu cudzoziemców na obszarze Polski pozwalają im na wykonywanie pracy bez dodatkowego dokumentu legalizującego jego pracę u danego pracodawcy. Przykładowo jest tak w sytuacji gdy cudzoziemiec posiada zezwolenie na pracę rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej lub posiada zezwolenie na pobyt stały w Rzeczypospolitej Polskiej. Katalog przypadków, w których cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez dodatkowego dokumentu legalizującego zatrudnienie, ujęto w art. 87 wspomnianej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Szczególne zasady dotyczące zatrudniania obywateli Ukrainy

W kontekście formalności związanych z legalizacją zatrudnienia na szczególną uwagę zasługuje sytuacja obywateli Ukrainy. Wprowadzona w związku z wybuchem wojny w Ukrainie ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. z 2023 r. poz. 103 ze zm.) w art. 22 przewiduje autonomiczną podstawę legalizacji zatrudnienia obywateli Ukrainy, których pobyt w Polsce jest legalny lub uznaje się za legalny. Obywatel Ukrainy jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy powiadomi w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi, a praca jest powierzana w wymiarze czasu pracy nie niższym niż wskazany w powiadomieniu lub liczbie godzin nie mniejszej niż wskazana w powiadomieniu oraz za wynagrodzeniem nie niższym niż ustalone według stawki określonej w powiadomieniu, proporcjonalnie

zwiększonym w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy. Co istotne, w tej sytuacji pracownik z Ukrainy może podjąć wykonywanie pracy przed dokonaniem zgłoszenia przez pracodawcę, jednakże warunkiem jej legalności jest dokonanie zgłoszenia przez pracodawcę w terminie 14 dni od podjęcia pracy. Należy podkreślić, że nie przewidziano żadnej procedury sanującej uchybienie temu terminowi przez pracodawcę. W takiej sytuacji praca obywatela Ukrainy nie będzie mogła zostać uznana za legalną.

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

Kontakt: Marta.Wegner@gww.pl

ZDANIEM SĄDU

ZUS może weryfikować podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przedsiębiorców

Organ rentowy w przypadku podjęcia pozarolniczej działalności przez ubezpieczonego, nie negując tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, jest uprawniony do weryfikacji podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia w sytuacji, gdy w początkowym okresie prowadzenia tej działalności ubezpieczony deklaruje podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, której wysokość nie ma odzwierciedlenia w przychodach.

(uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 29.11.2023 r., III UZP 3/23 – zasada prawna)

W okolicznościach sprawy, w której Sąd Najwyższy w powiększonym składzie rozstrzygnął powyższe zagadnienie prawne, ubezpieczona prowadziła pozarolniczą działalność gospodar-

czą w zakresie sprzedaży detalicznej prowadzonej przez domy sprzedaży wysyłkowej lub Internet. W pierwszych czterech miesiącach prowadzenia tej działalności, tj. od marca 2014 r. do czerwca 2014 r., ubezpieczona zadeklarowała maksymalną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, tj. od kwoty 9 365 zł, która została przez ZUS zakwestionowana. W tym okresie ubezpieczona ponosiła bowiem stratę z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej, a w pozostałych miesiącach deklarowała podstawy wymiaru w wysokości 30% minimalnego wynagrodzenia. Od końca czerwca 2014 r. do 21 października 2015 r. ubezpieczona pobrała zasiłki chorobowe i macierzyński na kwotę ponad 109 tys. zł, chociaż jej wkład do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wyniósł 10 982,40 zł. W rezultacie ZUS w decyzji stwierdził niższą podstawę wymiaru składek ubezpieczonej za okres od marca do czerwca 2014 r. Zarówno odwołanie ubezpieczonej od decyzji ZUS, jak i apelacja od niekorzystnego dla niej wyroku sądu okręgowego, zostały oddalone.

Należy podkreślić, że **dotychczas w orzecznictwie Sądu Najwyższego zasadniczo dominował kierunek wykładni, zgodnie z którym Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest uprawniony do kwestionowania kwoty zadeklarowanej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli mieści się ona w granicach określonych ustawą z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych** (uchwała powiększonego składu Sądu Najwyższego z 21 kwietnia 2010 r., II UZP 1/10). Ma on swoje oparcie w założeniach, że w przypadku ubezpieczonych prowadzących pozarolniczą działalność obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i ich wysokość nie są powiązane z osiągniętym faktycznie przychodem, lecz wyłącznie z istnieniem tytułu

ubezpieczenia i zadeklarowaną przez ubezpieczonego kwotą, niezależnie od tego, czy ubezpieczony osiąga dochody i w jakiej wysokości.

Przy czym na przestrzeni lat w judykaturze wyrażono również inne stanowiska, które przyznawały ZUS uprawnienie do kontroli i korygowania zawyżonych podstaw wymiaru składek z każdego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym dla zapobieżenia nabywania nie należnych lub zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jeżeli okoliczności sprawy wskazują na intencjonalny lub manipulacyjny zamiar uzyskania takich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w sposób sprzeczny z prawem lub zmierzający do obejścia przepisów i zasad systemu ubezpieczeń społecznych (wyroki Sądu Najwyższego z 5.09.2018 r., I UK 208/17 oraz z 17.10.2018 r., II UK 302/17).



W uzasadnieniu postanowienia z 9 lutego 2023 r. (III USKP 22/22), którym przekazano zagadnienie prawne do rozpoznania powiększonemu składowi Sądu Najwyższego, podkreślono jednak, że stosowanie mechanizmu określonego w sprawie II UZP 1/10 prowadziło do niesprawiedliwych (nieakceptowalnych) rezultatów, w których osoby rozpoczynające pozarolniczą działalność od początku swej aktywno-

ści deklarowały maksymalną podstawę wymiaru składek, choć były już niemal pewne ziszczenia się jednego z ryzyk socjalnych, podczas gdy zarówno przedmiot podjętej aktywności zawodowej, jak i jej rozmiar nie niosły ze sobą ekspektatywy uzyskania przychodów pozwalających na pokrycie kosztów składek na ubezpieczenia społeczne. Jednocześnie Sąd Najwyższy zaznaczył, że przedstawione zagadnienie prawne powiększonemu składowi tego Sądu nie zmierza w kierunku odstąpienia *in gre-mio* od poglądu wyrażonego w sprawie II UZP 1/10 (podjętej wówczas uchwale nie nadano mocy zasady prawnej), lecz do uchwycenia takiego wątku, w którym uchwała II UZP 1/10 milczy. Sprawa ta dotyczyła bowiem osoby (podmiotu), który już od wielu lat prowadził działalność i partycypował w funduszach ubezpieczenia społecznego, a zatem jego działaniom nie można było przypisać instrumentalnego charakteru. Warto zaznaczyć, że od 1 stycznia 2016 r. zmieniono istotnie zasady ustalania wysokości świadczeń, w sytuacji gdy niezdolność do pracy pojawiła się przed upływem roku ubezpieczenia społecznego, w tym zwłaszcza w pierwszym jego miesiącu. Nadal otwarta pozostaje jednak kwestia dotycząca możliwości korekty podstawy wymiaru składki osoby prowadzącej pozarolniczą działalność w stanach faktycznych sprzed powyższej daty.

W rezultacie w omawianej uchwale Sąd Najwyższy stwierdził, że w przypadku podjęcia pozarolniczej działalności przez ubezpieczonego organ rentowy jest uprawniony do weryfikacji podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia w sytuacji, gdy w początkowym okresie prowadzenia tej działalności ubezpieczony deklaruje

podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, której wysokość nie ma odzwierciedlenia w przychodach (art. 6 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 83 ust. 1 pkt 1 i 3 w związku z art. 41 ust. 12 i 13, art. 68 ust. 1 oraz art. 86 ust. 1 i 2 w związku z art. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. z 2023 r., poz. 1230 ze zm.).

Powyższa uchwała, której nadano moc zasady prawnej, może mieć doniosłe znaczenie dla osób, które rozpoczynając prowadzenie działalności gospodarczej, zadeklarowały lub zadeklarują wysoką podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (która nie miała lub nie ma odzwierciedlenia w przychodach) i w krótkim czasie korzystały lub będą korzystać ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Wątpliwości w praktyce może budzić jednak to, w jaki sposób ZUS będzie interpretował pojęcie „początkowego okresu prowadzenia działalności” oraz jaką proporcję zadeklarowanej przez ubezpieczonego podstawy wymiaru do jego przychodów będzie uznawał za wystarczającą.

Warto zaznaczyć, że dotychczas nie opublikowano uzasadnienia omawianej uchwały, które umożliwiłoby zapoznanie się z argumentacją Sądu Najwyższego i określenie stanów faktycznych, do których uchwała będzie miała zastosowanie.

AUTOR: *Joanna Łukaszczyk, radca prawny, doktor nauk prawnych*

KONTAKT: Joanna.Lukaszczyk@gww.pl



Z okazji zbliżających się świąt Bożego Narodzenia składamy naszym czytelnikom najserdeczniejsze życzenia. Oby ten czas był dla Państwa momentem radości i wyciszenia.

zespół redakcyjny:

- [Joanna Łukaszczyk, radca prawny, doktor nauk prawnych](#)
- [Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny](#)
- [Justyna Gunia, radca prawny](#)
- [Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska](#)
- [Krzysztof Wysocki, radca prawny, partner](#)

GWW Grynhoff i Partnerzy Radcowie Prawni i Doradcy Podatkowi sp. p.

ul. Dobra 40,
00-344 Warszawa
tel. +22 212 00 00
warszawa@gww.pl
www.gww.pl

Zastrzeżenie:

Newsletter Prawa Pracy GWW i zawarte w nim publikacje nie stanowią doradztwa prawnego ani nie są narzędziem służącym do oceny i rozstrzygnięcia pod względem prawnym konkretnych przypadków. Każdy przypadek wymaga przeprowadzenia indywidualnej analizy stanu faktycznego oraz indywidualnej oceny stanu prawnego.