

Kadry i płace

ORZECZNICTWO

Najciekawsze wyroki z ubezpieczeń społecznych wydane w 2022 r.

W kwestii tzw. pracy na rzecz stanowisko sądów jest zbieżne z tym prezentowanym przez ZUS. Ale odnośnie prawa do pomocy udzielanej przedsiębiorcom w lockdownie orzecznictwo jest mniej restrykcyjne niż organ rentowy.



DR KATARZYNA KALATA
radca prawny, Kancelaria Kalata

Przed wdaniem się w niepotrzebny spór z ZUS warto zweryfikować swoje stanowisko w oparciu o kluczowe orzeczenia sądów. Mogą one stanowić ważną wskazówkę dla przedsiębiorców, jak postępować, aby nie narazić się na przegrana.

Procent składki wypadkowej

Jeżeli płatnik po doręczeniu przez ZUS zawiadomienia o wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe nie zgadza się z jej wysokością, organ rentowy ma obowiązek wydać decyzję w tym przedmiocie. Dopiero od takiej decyzji płatnik może odwołać się do sądu.

Zgodnie z art. 27 ust. 1 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadku przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn. DzU z 2022 r., poz. 2189) ZUS ustala stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe na rok składkowy, który trwa od 1 kwietnia do 31 marca następnego roku. Część płatników składek musi to jednak robić samodzielnie. Natomiast przedsiębiorcy zgłaszający do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż dziewięć osób (podlegający wpisowi do rejestru REGON) opłacają składkę w wysokości 50 proc. najwyższej stopy procentowej składki ustalonej dla grup działalności na dany okres (od 1 kwietnia 2022 r. wynosi 1,67 proc.).

Płatnicy zatrudniający powyżej dziewięciu osób mają obowiązek składania do końca stycznia każdego roku informację ZUS IWA. Jeśli złożą ją za kolejne trzy lata poprzedzające dany rok składkowy, stopę procentową składki wypadkowej ustala dla nich ZUS, który ma obowiązek zawiadomić płatnika o wysokości obowiązującej go stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe (art. 32 ustawy wypadkowej).

Sąd Najwyższy w uchwale z 16 lutego 2022 r. (III UZP 9/21, OSNP 2022, nr 7, poz. 68) pochylił się nad formą powiadomienia przez ZUS płatników składek o wysokości stopy procentowej na ubezpieczenie wypadkowe.

Podstawą wydania orzeczenia była sprawa przedsiębiorcy prowadzącego działalność w branży drzewnej. Wykonywanie tego typu zawodu bez wątpienia wiąże się z wysokim ryzykiem wypadkowym, co ma wpływ na wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe. ZUS poinformował o wysokości stopy procentowej za pomocą zawiadomienia. Według organu rentowego zawiadomienie to zwykle pismo, na które nie przysługuje odwołanie do sądu. W rezultacie przedsiębiorca nie miał formalnej możliwości zakwestionowania stopy procentowej ustalonej przez ZUS. Mógłby to zrobić tylko, gdyby ZUS wydał decyzję sankcyjną o podwyższeniu stopy procentowej składki wypadkowej z uwagi na jej błędne ustalenie. Zatem wskazany przedsiębiorca, którego sprawą zajął się Sąd Najwyższy, mógł dochodzić swoich praw dopiero po wydaniu decyzji w przedmiocie podwyższenia stopy procentowej, wcześniej ustalonej w zawiadomieniu.

W postępowaniu pojawiło się istotne pytanie prawne, którego rozwiązaniem było przedmiotem wyroku Sądu Najwyższego – czy zawiadomienie można traktować jako decyzję w przedmiocie ustalenia wysokości stopy procentowej na ubezpieczenie wypadkowe, która musi poprzedzać wydanie decyzji sankcyjnej?

Zgodnie z uchwałą SN z 16 lutego 2022 r. ZUS ustala w decyzji wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe obowiązującej w danym roku składkowym, jeżeli płatnik składek kwestionuje wysokość tej stopy ustalonej w zawiadomieniu, o którym mowa w art. 32 ust. 1 ustawy wypadkowej. Tym samym SN potwierdził, że ZUS może poinformować o wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe w formie zawiadomienia, jednak nie wywołuje to takich samych skutków, co wydanie decyzji administracyjnej. Jeżeli płatnik po doręczeniu zawiadomienia nie zgadza się z wysokością składki ustalonej przez ZUS, organ rentowy ma obowiązek wydać decyzję ustalającą wysokość składki. Dopiero od takiej decyzji płatnik może się odwołać do sądu.

PRZYKŁAD:

Pan Mirosław prowadzi firmę stolarską. W tego typu przedsiębiorstwie jest duże ryzyko wypadkowe, wobec czego ZUS zawiadomił przedsiębiorcę o wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe. Pan Mirosław nie zgodził się z obliczoną przez ZUS stopą procentową składki wypadkowej. Wobec tego ZUS powinien wydać decyzję, w której potwierdzi wyliczenia wysokości stopy procentowej w zawiadomieniu. To pozwoli przedsiębiorcy odwołać się od decyzji i wykazać, że stopa procentowa składki ustalona przez organ jest błędna.

Jednocześnie SN potwierdził, że możliwość nałożenia kary na płatnika w wysokości 150 proc. wysokości stopy procentowej może odbyć się za pomocą decyzji sankcyjnej, której nie można wydać wcześniej niż przed uprawomocnieniem się decyzji ustalającej wysokość stopy procentowej.

Zaniżone wpłaty na ubezpieczenie chorobowe

Opłacenie za niskiej składki na ubezpieczenie chorobowe powodowało ustanie dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Ale tylko do 31 grudnia 2021 r.

Uwadze Sądu Najwyższego nie umknęło także zagadnienie pomylkę w opłacaniu składek na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe.

Do 31 grudnia 2021 r. dobrowolne ubezpieczenie chorobowe ustawało, jeżeli ubezpieczony nie opłacił należnych składek na to ubezpieczenie w terminie oraz należytej wysokości. Natomiast od 1 stycznia 2022 r. dobrowolne ubezpieczenie chorobowe ustaje od daty:

- podanej w zgłoszeniu wyrejestrowania, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym zgłoszenie zostało doręczone do ZUS,
- ustania tytułu podlegania temu ubezpieczeniu (np. zakończenia umowy, zakończenia prowadzenia działalności).

Aktualnie w toku są jednak sprawy, gdzie ZUS wydał decyzję o wyłączeniu z dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z powodu opłacenia składki w nienależytej wysokości. Jak wynika z nazwy, z założenia niektórzy ubezpieczeni mogą przystąpić do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Natomiast wątpliwości interpretacyjne, które musiał rozstrzygnąć SN, powstały na kanwie sytuacji kobiety, która utraciła prawo do świadczeń związanych z ciążą i macierzyństwem wskutek omyłkowego opłacenia składki w niższej wysokości niż należała. Powstało pytanie, czy ubezpieczona po opłaceniu składki chorobowej powinna być objęta ubezpieczeniem chorobowym, skoro jest ono dobrowolne, a ona wyraziła wolę objęcia tym ubezpieczeniem?

Sąd Najwyższy rozstrzygnął tę kwestię w uchwale z 10 lutego 2022 r. (III UZP 10/21). Wskazał, że: Dobrowolne ubezpieczenie chorobowe osoby prowadzącej pozarolniczą działalność ustaje w przypadku opłacenia składki w terminie, ale w wysokości niższej niż należała. Tym samym potwierdził, że opłacenie za niskiej składki powodowało ustanie ubezpieczenia chorobowego.

PRZYKŁAD:

Pani Natalia jest krawcową i prowadzi własny zakład krawiecki. Ponieważ jej firma była bardzo mała, postanowiła samodzielnie opłacać składki na swoje ubezpieczenie chorobowe. Pomyliła się jednak w obliczeniach i wpłacała składki zaniżone o kilkadziesiąt złotych. Spowodowało to wyłączenie jej z ubezpieczenia chorobowego. Nieświadoma sytuacji kobieta ciężko zachorowała i nie mogła pracować przez cztery miesiące. Nie mogła jednak liczyć na świadczenia z ZUS, ponieważ nie była objęta ubezpieczeniem chorobowym.

Wartość przedmiotu zaskarżenia

W sprawie z odwołania od decyzji organu rentowego o niepodleganiu dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu wartość przedmiotu zaskarżenia jest ustalana jako suma świadczeń z ubezpieczenia chorobowego za sporny okres, nie więcej niż za rok.

Nie tylko kwestia objęcia ubezpieczeniem chorobowym była przedmiotem rozważań orzecznictwa sądowego w 2022 r. Dobrowolne ubezpieczenie chorobowe było także rozpatrywane pod kątem wyliczenia wartości przedmiotu zaskarżenia w sprawach zainicjowanych odwołaniem od decyzji o podleganiu temu ubezpieczeniu.

Orzecznictwo w tym zakresie nie było jednolite. Wartość przedmiotu zaskarżenia w sprawach dotyczących podlegania dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu można

było bowiem liczyć albo jako sumę świadczeń wypłaconych z ubezpieczenia chorobowego w spornym okresie, albo jako sumę składek za sporny okres, lecz nie dłużej niż rok. Sporne dwa stanowiska funkcjonujące w judykaturze doprowadziły do pogłębionej analizy zagadnienia przez powiększony skład Sądu Najwyższego i wydania uchwały (w składzie 7 sędziów) z 20 stycznia 2022 r. (III UZP 8/21). Sąd Najwyższy stwierdził w niej, że: W sprawie z odwołania od decyzji organu rentowego o niepodleganiu dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu wartość przedmiotu zaskarżenia jest ustalana jako suma świadczeń z ubezpieczenia chorobowego za sporny okres, nie więcej niż za rok (art. 22 k.p.c.).

PRZYKŁAD:

Pan Maksymilian prowadzi działalność gospodarczą od lipca 2021 r. ZUS uznał jednak, że jego aktywność nie odznaczała się zarobkowym charakterem i nie była wykonywana w sposób ciągły. W związku z tym w październiku 2022 r. ZUS wydał decyzję o niepodleganiu dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. Pan Maksymilian regularnie płacił składki na to ubezpieczenie w wysokości 300 zł miesięcznie. Gdy wnosił odwołanie do sądu w listopadzie 2022 r., wartość przedmiotu zaskarżenia została ustalona za cały okres sporny, nie więcej niż rok. Ponieważ pan Maksymilian płacił składki przez 15 miesięcy, wartość przedmiotu zaskarżenia stanowiła roczna suma składek, tj. 3600 zł.

Ryzykowne powiązania podmiotów

Gdy występuje tzw. praca na rzecz, płatnikiem składek z umowy cywilnoprawnej jest pracodawca, który do podstawy wymiaru składek musi doliczyć przychody z tego kontraktu.

Stosunkowo aktualnym tematem jest możliwość pozostawania w wielu stosunkach prawnych przez ubezpieczonego z podmiotami, które mają powiązania kapitałowe bądź osobowe. ZUS często prześwietla takie podmioty i przypisuje konieczność zapłacenia składek za wszystkie te stosunki jednemu z nich.

Z taką sprawą miał też styczność Sąd Apelacyjny w Warszawie, przed którym zawiła sprawa pracownika odbywającego staż w podmiocie współpracującym z jego pracodawcą. Za godziny stażu składki nakazano zapłacić pracodawcy, ponieważ między zakładem pracy a organizatorem programu stażowego istniało powiązanie kapitałowe. W związku ze sprawą powstało pytanie: czy ZUS może arbitralnie przypisywać składki pomiędzy podmiotami, które mają powiązania kapitałowe lub osobowe?

W wyroku z 20 kwietnia 2022 r. (III AUa 929/17) Sąd Apelacyjny w Warszawie przyznał rację ZUS-owi. Podkreślił, że konsekwencją konstrukcji uznania osób świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych za pracowników w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych jest konieczność opłacania przez pracodawcę składek na ubezpieczenia społeczne za te osoby, tak jak za pracownika.

Sąd jasno wskazał, w jakich przypadkach zachodzi tzw. praca na rzecz (art. 8 ust. 2a ustawy systemowej). Na podstawie tego przepisu można za takie uznać dwa rodzaje relacji:

- gdy na istniejący stosunek pracy nakłada się stosunek cywilny pomiędzy pracownikiem a osobą trzecią, przy jednoczesnym istnieniu więzi prawnej z tą osobą trzecią, oraz
- kiedy dwa stosunki (pracowniczy i cywilny) są związane z tymi samymi podmiotami, jednocześnie występującymi wobec siebie w roli pracodawcy – zleceniodawcy i pracownika.

Przepis art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych rozszerza pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych poza sferę stosunku pracy. Pierwsze rozszerzenie to sytuacja, gdy osoba wykonuje pracę na podstawie umowy prawa cywilnego zawartej z własnym pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy. Drugie

Więcej
o samorządach

prenumerata.rp.pl

Kadry i płace

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Bezpieczniej nie płacić w ogóle, niż płacić „pod stołem”?

Paradoksalnie wypłata wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych „na czarno” rodzi dużo bardziej dotkliwe konsekwencje dla pracodawcy niż ustalenie, że wcale nie zapłacił za tę pracę.

DR WOJCIECH ZOMERSKI

W toku edukacji prawniczej wpajamy przyszłym prawnikom i prawniczkom, że prawo tworzy system. Nie jest to zatem przypadkowy zbiór przepisów, lecz spójny, zupełny, hierarchiczny zespół wzajemnie powiązanych i uporządkowanych reguł, które znajdują uzasadnienie w spójnej aksjologii przyjmowanej przez pracodawcę. Taka wizja ma daleko idące konsekwencje praktyczne. Uzasadnia m.in. dokonywanie przez prawników różnego rodzaju operacji intelektualnych na tekście prawnym, takich jak np. rozumowanie z mniejszego na większe, zgodnie z którym skoro obowiązują wprost ustanowiona przez pracodawcę reguła zakazująca mniej (np. zakaz wjazdu do parku rowerów), to uprawnione jest domniemywanie obowiązujących reguł – konsekwencji, która tym bardziej znajduje uzasadnienie w ocenach przypisywanych ustawodawcy (np. zakaz wjazdu do parku samochodów).

Wbrew logice

Praktyka funkcjonowania prawa podaje w wątpliwość status tego typu twierdzeń (założenie o systemowości prawa), pokazując, że mają one raczej charakter pewnej użytecznej fikcji niż adekwatnego opisu prawniczej rzeczywistości. Zobaczyć to można na przykładzie zagadnienia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (tzw. nadgodziny), a ściślej tego, jak pracodawca różnicuje sankcję za niewypłacenie nadgodzin w ogóle i wypłacenie ich „pod stołem”, tj. bez zgłaszania do ZUS i organów podatkowych.

Intuicja wskazywałaby, że bardziej karygodnym czynem jest zaniechanie wypłaty nadgodzin w ogóle niż ich wypłata „na czarno”. Nie wytrzymuje ona jednak konfrontacji z rzeczywistością. Okazuje się bowiem, że ustalenie, iż doszło do wypłaty nadgodzin „na czarno” rodzi dużo bardziej dotkliwe konsekwencje niż ustalenie, że pracodawca w ogóle nie wypłacił wynagrodzenia za nadgodziny.

ZDANIEM AUTORA

dr Wojciech Zomerski

radca prawny, prowadzi kancelarię *zomerski.legal*, wykładowca akademicki



MAŁY PRAAS

Praktyka wypłacania nadgodzin „pod stołem”, wciąż spotykana na rodzimym rynku pracy, może okazać się bardziej ryzykowna niż zaniechanie wypłacania nadgodzin w ogóle. Logika, która się za tym kryje, jest zupełnie nieprzekonująca. Przyjmuje się, że tylko w pierwszej sytuacji dochodzi do uszczuplenia należności budżetowych. Tymczasem w obu przypadkach do budżetu nie wpłynęła ta sama kwota. Dodatkowo w drugim wypadku dochodzi do uszczuplenia „należności” po stronie pracownika. Skoro tak, to wymogi konsekwencji i spójności przemawiałyby za tym, aby obie sytuacje traktować co najmniej tak samo, a jeśli już je różnicować, to w ten sposób, że to całkowite zaniechanie zapłaty wynagrodzenia za nadgodziny powinno być sankcjonowane bardziej dotkliwie niż jego zapłata „na czarno”. O ile bowiem walka z płaceniem „pod stołem” jest jak najbardziej pożądana, o tyle nie można zapominać, że jeszcze bardziej palącym problemem jest brak wynagradzania pracownika w ogóle, choćby dotyczyło to tylko części wykonywanej pracy. Przy czym, z uwagą na kompleksowość materii uchybienia ustawodawcy nie sposób usunąć poprzez zastosowanie rozumowań prawniczych. Konieczna jest w tym względzie interwencja ustawodawcy.

Grzywna za wykroczenie...

Brak wypłaty pensji za nadgodziny rodzi przede wszystkim odpowiedzialność wykroczeniową, o której mowa w art. 281 i art. 282 kodeksu pracy. Przepisy te umożliwiają nałożenie na pracodawcę naruszającego przepisy o czasie pracy bądź zaniżającego wysokość wynagrodzenia karę grzywny do 30 tys. zł.

W grę mogłaby jeszcze ewentualnie wchodzić odpowiedzialność karna, o której mowa w art. 218 i art. 219 kodeksu karnego. Art. 218 § 1a k.k. za złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego przewiduje karę grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch. Z kolei art. 219 k.k. przewiduje tę samą karę dla osoby, która narusza przepisy prawa o ubezpieczeniu społecznym, zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na prawo do świadczeń bądź ich wysokość. Niemniej

nie wydaje się, aby na podstawie tych przepisów karnych dochodziło do wielu skazań w związku z ustaleniem braku wypłaty za nadgodziny.

... w kontrze do kar za przestępstwo

Powyższe zdaje się wyczerpywać tematykę odpowiedzialności prawnej nieuczciwego pracodawcy, który nie wypłaca wynagrodzenia za nadgodziny w ogóle. Sytuacja staje się znacznie poważniejsza w przypadku ustalenia, że nadgodziny zostały wprowadzone, wypłacone, ale miało to miejsce „pod stołem”. W takim wypadku, obok omówionej odpowiedzialności wykroczeniowej i karnej, w grę wchodzi również odpowiedzialność karno-skarbowa i odpowiedzialność podatkowa. W tej sytuacji przyjmuje się bowiem, że doszło do uszczuplenia należności budżetowych (choć – do czego należy jeszcze powrócić – do takiego uszczuplenia dochodzi de facto w obu analizowanych sytuacjach).

Kodeks karny skarbowy jako przestępstwa definiuje m.in. nieujawnianie podstawy opodatkowania (art. 54 k.k.s.), podawanie nieprawdziwych danych podatkowych (art. 56 k.k.s.), niepobieranie należnego podatku (art. 78 k.k.s.). Każdy z tych czynów jest zabroniony pod rygorem kary grzywny do 720 stawek dziennych (maksymalnie ok. 33 mln zł) oraz kary pozbawienia wolności (co do zasady do pięciu lat), które to kary mogą być nałożone osobno bądź kumulatywnie.

Warto przy tym pamiętać, że skazanie za przestępstwo karnoskarbowe może rodzić daleko idące konsekwencje, istotne z punktu widzenia prowadzenia działalności gospodarczej. Tylko przykładowo można wspomnieć, że skazanie urzędującego członka zarządu spółki osobowej za przestępstwo skarbowe stanowi obligatoryjną przesłankę wykluczenia wykonawcy z postępowania o udzielenie zamówienia publicznego.

Problemy z fiskusem i ZUS

Pracodawca przylapany na płaceniu nadgodzin „pod stołem” nie uniknie również negatywnych konsekwencji podatkowych. Zgodnie z przepisami, które weszły w życie w ramach tzw. Polskiego Ładu, w takim przypadku:

- nieuczciwy pracodawca zapłaci podatek od wynagrodzenia za część wynagrodzenia wypłacanego „pod stołem”,
- za każdy miesiąc nielegalnego zatrudnienia (tj. jakiegokolwiek miesiąc, w którym dojdzie do wypłaty składnika wynagrodzenia „na czarno”) pracodawcy zostanie przypisany dodatkowy przychód w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- pracodawca będzie zobowiązany do zapłaty w całości składek na ubezpieczenia społeczne i składki zdrowotnej od części wynagrodzenia wypłacanej „pod stołem”, a dodatkowo tak uiszczonych składek od tej części wynagrodzenia nie wolno zaliczyć do kosztów uzyskania przychodu pracodawcy. /©

dotyczy wykonywania pracy na podstawie jednej z tych umów przez osobę, która umowę taką zawarła z osobą trzecią, jednak w jej ramach wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu takiej umowy zlecenia jest pracodawca, u którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach tej umowy zawartej z osobą trzecią.

Jeżeli czynności wykonywane na podstawie umowy zlecenia są takie same, jak te mieszczące się w zakresie zadań w ramach umowy o pracę, należy uznać, że pracownik faktycznie pozostaje w jednym stosunku prawnym. Mamy wówczas do czynienia z przekazaniem pracownika przez macierzystego pracodawcę innemu podmiotowi. Jest to więc, zdaniem sądu, obejście przepisów o czasie pracy.

PRZYKŁAD:

Pani Alina jest projektantką wewnątrz w spółce X, gdzie jest zatrudniona na umowę o pracę jako architekt. Aby obniżyć koszty pracy, zaproponowano jej zatrudnienie w spółce Y, na takim samym stanowisku, na umowę zlecenie. Spółka X jest większościowym udziałowcem spółki Y. Ponadto oba podmioty zawarły umowę o współpracy w zakresie projektowania przestrzeni biurowych dla dużych klientów spółki X. Tego typu praktyki są, zdaniem sądów, niedopuszczalne, jako że jest to próba ominięcia prawa, aby zaniżyć wysokość składek. W konsekwencji pracodawca musi doliczyć do przychodu z tytułu przychód uzyskany z umowy zlecenia i od łącznej kwoty opłacić składki ZUS.

Strafa do świadczenia postojowego

Intencją ustawodawcy, który wprowadził warunek spadku przychodu o co najmniej 15 proc., nie było pozbawienie świadczenia postojowego przedsiębiorców najbardziej dotkniętych skutkami kryzysu, którzy nie osiągnęli żadnych przychodów.

Ciekawą kwestią orzeczniczą okazało się być również świadczenie postojowe wypłacane przedsiębiorcom w trakcie pandemii COVID-19. Obostrzenia sprawiły, że wielu przedsiębiorców, zwłaszcza małych, odnotowywało zerowe przychody w miesiącach, w których te obostrzenia były największe, u szczytu zachorowalności na skalę kraju. Przepisy zaś stanowią, że świadczenie postojowe przysługuje, gdy różnica w przychodach między miesiącem poprzedzającym datę złożenia wniosku a miesiącem, w którym przedsiębiorca wnioskuje o świadczenie, wynosi co najmniej 15 proc. Problem pojawiał się w sytuacji, gdy o świadczenie postojowe wnioskował przedsiębiorca już w drugim miesiącu, w którym jego przychody były równe 0 zł – wówczas teoretycznie warunek ten został spełniony, co powinno skutkować odmową prawa do świadczenia.

Do innego wniosku doszedł jednak Sąd Apelacyjny w Warszawie. W wyroku z 8 lutego 2022 r. (III AUa 1008/21) wskazał: Intencją i celem ustawodawcy, który wprowadził warunek spadku przychodu o co najmniej 15 proc., nie było pozbawienie świadczenia postojowego przedsiębiorców najbardziej dotkniętych skutkami kryzysu, którzy na skutek ograniczeń w prowadzeniu działalności gospodarczej nie osiągnęli żadnych przychodów, lecz określenie pewnej minimalnej wielkości spadku przychodu uprawniającego do tego świadczenia.

W polskim systemie prawnym pierwszeństwo stosowania ma wykładnia językowa przepisów. W pewnych sytuacjach należy się jednak odwoływać do wykładni funkcjonalnej, a przede wszystkim do celu danej normy. Nielogiczna jest sytuacja, gdy w sytuacji braku osiągnięcia przychodów z przyczyn losowych przedsiębiorca zostaje pozbawiony możliwości uzyskania świadczenia postojowego, bo jego przychód spadł do 0 zł. Celem ustawodawcy, który wprowadził warunek spadku przychodu, było uratowanie gospodarki, a nie pozbawienie prawa do świadczenia postojowego przedsiębiorców najbardziej dotkniętych skutkami kryzysu. Zatem funkcjonalnie wykładając przepisy, należy stwierdzić, że w przypadku dwumiesięcznego okresu zerowego przychodu możliwe było uzyskanie świadczenia postojowego.

PRZYKŁAD:

Pan Andrzej prowadzi mały pensjonat w górach. Gdy w 2020 r. wybuchła pandemia, pozostał bez środków do życia. Złożył więc wniosek do ZUS o wypłatę świadczenia postojowego. W takiej sytuacji ZUS powinien wypłacić to wsparcie, mimo że nie zostały spełnione literalnie przesłanki art. 15 § 4 pkt 1 ustawy o przeciwdziałaniu COVID, tj. przychód przedsiębiorcy był zerowy, a nie co najmniej o 15 proc. niższy niż w marcu 2020 r. /©

Rzecz o Historii

W KAŻDY PIĄTEK



Odkryjaj nieznaną kartę historii

Biografie ciekawsze niż w podręcznikach: przywódcy, bohaterowie, zdraycy. Historia od podszepek: ukryte intencje, tajne plany, konspiracyjne misje.

CZYTAJ WIĘCEJ NA rp.pl/rzeczohistorii