

Jak rozliczyć w kosztach podatkowych nieściągalne wierzytelności

Zyskaj dostęp
na 30 dni
- zeskanuj kod



Zerwij współpracę z byłym szefem, bo nie dostaniesz ulgi

UPRAWNIENIA Nawet jedna faktura dla dawnego pracodawcy, wystawiona w roku korzystania z wakacji składkowych lub poprzednim, odbierze ulgę przedsiębiorcy

Renata Majewska
renata.majewska@infor.pl

Tak wynika ze stanowiska Ministerstwa Rozwoju i Technologii (MRiT) uzyskanego na pytanie DGP. Dotyczyło ono jednego z warunków skorzystania z wakacji składkowych, jakie musi spełnić zainteresowana osoba fizyczna prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą (DG) zgłaszająca do ubezpieczeń społecznych lub zdrowotnego maks. 10 osób, określonego w art. 17a ust. 1 pkt 3 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w wersji wiążącej od 1 listopada 2024 r. (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 497 ze zm.; dalej: u.s.u.s.). Polega on na tym, że zainteresowany przedsiębiorca nie może jako ubezpieczony w roku kalendarzowym poprzedzającym rok złożenia wniosku oraz w następnym roku kalendarzowym od 1 stycznia do dnia zgłoszenia wniosku wykonywać pozarolniczej działalności gospodarczej dla pracodawcy, na rzecz którego w roku kalendarzowym rozpoczęcia DG lub w poprzednim roku kalendarzowym świadczył w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres bieżącej działalności.

Stare kryterium, dziwne wnioski

Zapytaliśmy resort o wyjaśnienia wątpliwości powstałych na tle następującego przykładu:

Przykład

Z końcem stycznia 2017 r. uległ rozwiązaniu stosunek pracy nawiązany ze spółką przez informatyka, który następnie 1 marca

2017 r. rozpoczął indywidualną DG na podstawie wpisu do CEIDG, obejmującą usługi informatyczne. Obecny przedsiębiorca (wcześniejszy pracownik) zamierza 15 listopada 2024 r. złożyć wniosek o wakacje składkowe za grudzień br. Jednak w listopadzie 2023 r. wystawił dla opisanej spółki fakturę na usługę informatyczną. Okazuje się, że ten jeden dokument potwierdzający biznesową incydentalną współpracę z byłym pracodawcą, z którym współpraca została zerwana siedem lat temu, dyskwalifikuje go z kręgu uprawnionych do nowych preferencji w ZUS.

Potwierdza to informacja nadesłana przez wydział prasowy MRiT, w której czytamy: „W przedstawionym przykładzie przedsiębiorca nie będzie mógł skorzystać z tzw. wakacji składkowych. Przepis, który jest omawiany, stanowi swoisty «bezpiecznik» przed skrajnie negatywnym zjawiskiem «wypychania» na samozatrudnienie. Co ważne, analogiczna regulacja towarzyszy innym ulgom i zwolnieniom ze składek ZUS tj. Ulga na start, preferencyjny ZUS czy Mały ZUS Plus”.

Bezterminowy układ sprawdzający

Sprawdziliśmy i rzeczywiście – spełnienie kryterium niewykonywania pracy dla byłego pracodawcy w niemal identycznym kształcie uprawnia indywidualny podmiot gospodarczy również do wskazanych zwolnień ZUS. Jednak ze względu na konstrukcję wakacji składkowych, które wol-

no konsumować co roku przez jeden miesiąc kalendarzowy, prowadzi to do absurdów.

– W tej dziwnej więzi sprawdzającej z byłym szefem obecny biznesmen pozostaje bezterminowo, nawet przez 5 czy 10 lat – podkreśla Andrzej Radziśław, radca prawny z Kancelarii Goźlińska, Petryk i Wspólnicy. – Przez cały czas musi się oglądać za siebie przy okazji sporządzania kolejnej faktury, czy aby nie wykluczy go to z ubiegania się o jakieś korzystne preferencje – dodaje.

Z opinią tą zgadza się dr Marcin Krajewski z Katedry Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego, potwierdzając, że to układ na czas nieokreślony.

– Przed każdorazowym skorzystaniem ze zwolnienia przedsiębiorca będzie analizował bieżący rok kalendarzowy do chwili złożenia wniosku oraz poprzedzający go rok kalendarzowy – instruuje wykładowca. – W badanym okresie będzie musiał ustalić, czy w ramach prowadzonej DG wykonywał czynności, jakie realizował na rzecz byłego pracodawcy, z którym pozostawał w stosunku pracy w roku kalendarzowym rozpoczęcia działalności lub jeszcze w poprzednim – tłumaczy.

Doktor Marcin Krajewski wyjaśnia, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego chodzi tu o czynności rzeczywiście podejmowane w ramach stosunku pracy, a nie te, które odpowiadają kwalifikacjom, jakie ma osoba prowadząca działalność.

– W efekcie, niezależnie od tego, jak długo będzie prowadzona DG oraz jak dawno doszło do rozwiązania stosunku

OPINIA

Pracodawca po wsze czasy



JULIA KUPISZEWSKA

advokat z Kancelarii Kalata specjalizująca się w ubezpieczeniach społecznych

Jak zazwyczaj bywa przy wdrażaniu nowej regulacji prawnej, tak wobec nowej ulgi dla przedsiębiorców, tzw. wakacji składkowych, pojawiło się wiele wątpliwości i kontrowersji co do brzmienia samego przepisu (art. 17a u.s.u.s.). Celem ustawodawcy, i to słusznym, jest zapobieganie zjawisku wypychania pracowników na samozatrudnienie, czyli wymuszania zakładania własnej działalności gospodarczej. Jednak konstrukcja omawianego przepisu jest niepotrzebnie zbyt skomplikowana, co powoduje zamieszanie i trudności interpretacyjne. By temu zapobiec, słusznym wydaje się skrócenie przepisu, pozostawiając w nim po prostu warunek niewykonywania czynności wchodzących w zakres działalności gospodarczej przedsiębiorcy na rzecz ostatniego byłego pracodawcy przez okres np. 24 miesięcy od rozpoczęcia wykonywania tej działalności. Niezależnie od sposobu skonstruowania nowego przepisu uważam, że doprowadzi on do skutku odwrotnego od zakładanego – niejako ukarze przedsiębiorcę, zmuszonego do zarejestrowania własnej firmy przez pracodawcę, a nie ukróci tego procederu. Skoro przedsiębiorca nie będzie mógł skorzystać z wakacji składkowych, to będzie kontynuował wykonywanie „zakazanych” czynności na rzecz byłego zakładu pracy. ©

pracy, część spośród przedsiębiorców zostanie pozbawiona możliwości skorzystania ze zwolnienia z opłacania składek – reasumuje prawnik.

Czas na reformę

Ekspert akcentują potrzebę reformy zakazu wykonywania pracy dla byłego zakładu pracy. To się nie sprawdza, prowadzi do drastycznego skutku, i to przez bardzo długi okres – argumentują. Karze tak naprawdę drobnego biznesmena zmuszonego przez szefa do porzucenia etatu i rozkręcenia czegoś na własny rachunek, a nie ukróca nagannych praktyk wypychania na samozatrudnienie – dorzucają inni (patrz: opinia). Zdaniem mec. Andrzeja Radziśława dobrym

sposobem na modyfikację wskazanego warunku byłoby zabronienie kontynuacji takiej współpracy przez pięć lat od rozstania stron.

– Myślę, że osoby wykonujące czynności na rzecz byłego pracodawcy należy pozbawić prawa do zwolnienia z opłacania składek przez pięć lat liczonych od dnia ustania stosunku pracy, a po upływie tego okresu mogłyby z niego już skorzystać, chyba że przychody z czynności realizowanych na rzecz byłego pracodawcy stanowiłyby ponad połowę globalnych (całkowitych) przychodów z ich działalności gospodarczej – podsuwa inny pomysł dr Marcin Krajewski. – Oczywiście koncepcja wymaga doprecyzowania szczegółów – zaznacza. ©

Nowa organizacja opieki kardiologicznej

OCHRONA ZDROWIA

Katarzyna Wójcik
katarzyna.wojcik@infor.pl

Opieka nad pacjentem kardiologicznym ma być wystandaryzowana, czyli taka sama w każdym ośrodku tego samego poziomu, niezależnie od miejsca w kraju. Zmiany ma wprowadzić ustawa o Krajowej Sieci Kardiologicznej (KSK), której projekt został wpisany do wykazu prac legislacyjnych rządu. Zakłada on m.in. zapewnienie ciągłości opieki kardiologicznej od etapu diagnostyki, przez fazę leczenia i rehabilitacji, po dalsze leczenie w ambulatoryjnej opiece zdrowotnej lub w ramach podstawowej opieki zdrowotnej lub długoterminowej.

Ustawa ma wprowadzić nową strukturę organizacyjną i nowy model zarządzania opieką kardiologiczną. Podmioty lecznicze spełniające kryteria kwalifikacyjne określone w projektowanej ustawie utworzą Krajową Sieć Kardiologiczną.

Strukturę KSK będą tworzyć Ośrodki Kardiologiczne I poziomu zabezpieczenia opieki kardiologicznej (tzw. OK I) oraz Ośrodki Kardiologiczne II poziomu zabezpieczenia opieki kardiologicznej KSK (tzw. OK II). Podmioty lecznicze zakwalifikowane do sieci będą mogły też tworzyć Centra Doskonałości Kardiologicznej, czyli placówki wyspecjalizowane w diagnostyce i leczeniu określonego rodzaju lub grup

jednostek chorobowych z zakresu chorób układu krążenia.

Przewidziano okres przejściowy na przygotowanie się przez podmioty lecznicze do spełnienia wymagań niezbędnych do przystąpienia do sieci. Pierwsza kwalifikacja na poszczególne poziomy zabezpieczenia opieki kardiologicznej zostanie przeprowadzona w terminie do sześciu miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, na podstawie kryteriów w niej określonych i szczegółowych warunków wskazanych w rozporządzeniu. Kwalifikacji ośrodków kardiologicznych i okresowej weryfikacji będzie dokonywał prezes Narodowego Funduszu Zdrowia. Weryfikacja będzie prowadzona co dwa lata.

Pacjent ma mieć lepszy dostęp do informacji. NFZ, na poziomie krajowym, będzie odpowiedzialny za prowadzenie infolinii kardiologicznej o organizacji takiej opieki w ramach KSK, w tym o możliwości uzyskania świadczeń opieki zdrowotnej.

Przynależność do sieci nie będzie obowiązkowa. Niezakwalifikowane podmioty lecznicze, realizujące w ramach umowy z NFZ świadczenia opieki zdrowotnej z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej lub diagnostyki kardiologicznej i leczenia kardiologicznego, lub rehabilitacji kardiologicznej albo opieki długoterminowej, współpracujące z ośrodkami zakwalifikowanymi do KSK w zakresie sprawowania i koordynacji opieki kardiolo-

gicznej nad świadczeniobiorcą, będą stanowiły tzw. ośrodki współpracujące. Podmioty niewchodzące w skład KSK nie będą uprawnione do realizacji świadczeń gwarantowanych z zakresu kardiologii interwencyjnej, elektroterapii i elektrofizjologii, z wyjątkiem świadczeń udzielanych w stanach nagłych.

Monitorowanie jakości opieki kardiologicznej w ramach sieci będzie prowadził NFZ we współpracy z ośrodkiem koordynującym, czyli Narodowym Instytutem Kardiologii Stefana kardynała Wyszyńskiego – Państwowym Instytutem Badawczym w Aninie. ©

Etap legislacyjny

Projekt wpisany do wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów