

Cesja wierzytelności czy ulga na złe długi – co wybrać?

Zyskaj dostęp na 30 dni – zeskanuj kod



KADRY I PŁACE

Najbardziej poszkodowani całkowicie pominięci

ZUS Nowa wrzutka do projektu deregulacyjnego, naprawiająca mały ZUS plus, **ignoruje mikrofirmy**, którym ten organ na początku br. blokował dostęp do ulgi. Ich obronę zapowiada rzeczniczka małych i średnich przedsiębiorców

Renata Majewska
renata.majewska@infor.pl

Poprawka została dodana do projektu nowelizacji ponad 30 ustaw w celu deregulacji prawa gospodarczego i administracyjnego oraz doskonalenia zasad opracowywania prawa gospodarczego autorstwa Ministerstwa Rozwoju i Technologii. Zmierzają do legislacyjnego rozwiązania sporu, który powstał na tle liczenia terminów konsumpcji przez przedsiębiorców ulgi nazywanej małym ZUS plus (według danych ZUS na koniec 2022 r. było ich 235,7 tys.). Polega ona na comiesięcznym odpłacaniu niższych składek społecznych przez osoby wykonujące pozarolniczą działalność gospodarczą, które w poprzednim roku kalendarzowym osiągnęły z niej przychód maks. 120 tys. zł. Pod warunkiem oczywiście, że spełnią liczne przesłanki z art. 18c ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 497 ze zm.; dalej: u.s.u.s.).

Szytne ramy kalendarzowe...

Zgodnie z art. 18c ust. 11 pkt 6 u.s.u.s. z małego ZUS plus nie korzystają osoby, które ustaliły już podstawę wymiaru składek społecznych w tym trybie

przez 36 miesięcy kalendarzowych w ciągu ostatnich 60 miesięcy kalendarzowych prowadzenia firmy. Sami zainteresowani uważają, że intencją ustawodawcy było, by w każdym sztywnym 5-letnim okresie uprawniony wyczerpał maksymalny limit 36 miesięcy kalendarzowych ulgi i poczekał przez 2 lata na kolejne prawo. Twierdzą, że owe 60 miesięcy na zbilansowanie ulgi przybiera formułę sztywnego, kalendarzowego cyklu, po którym rusza kolejny. Przykładowo: biznesmen, który przebywał na małym ZUS plus przez lata 2019–2021, następnie odbył 2-letnią karencję w latach 2022–2023, już od 1 stycznia 2024 r. nabywa prawo do kolejnych 36 miesięcy preferencji, bo od tego właśnie dnia zaczyna się kolejny cykl 5 lat (2024–2028).

...kontra metoda krocząca

Warunek z art. 18c ust. 11 pkt 6 u.s.u.s. organ rentowy interpretuje tymczasem zgoła inaczej – tak, że w każdym kroczącym cyklu 60 miesięcy kalendarzowych zainteresowanemu nie wolno skonsuować ze zwolnienia więcej niż 36 miesięcy kalendarzowych.

– Jeśli przedsiębiorca skorzystał z małego ZUS plus w latach 2019–2021, to kolejny raz

ma prawo to zrobić dopiero od 2025 r. Nie wchodzi w grę wersja od 2024 r., ponieważ w 5-letnim cyklu 2019–2024 wystąpiła już 36-miesięczna konsumpcja ulgi – tłumaczy metodę kroczącą urzędu Andrzej Radziśław, radca prawny z kancelarii Goźlińska, Petryk i Wspólnicy.

Z tego powodu ZUS blokował przedsiębiorców, którzy próbowali poprzez PUE ZUS/e-ZUS zarejestrować się od 1 stycznia 2024 r. do małego ZUS plus.

Poprawka na ratunek

Małe firmy wsparła rzeczniczka małych i średnich przedsiębiorców, przystępując po ich stronie do toczących się spraw. Przyniosło to spodziewane efekty, np. wyrok Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim z 27 czerwca 2024 r. (sygn. akt VI U 147/24) czy SO w Słupsku z 12 sierpnia 2024 r. (V U 219/24). Jednak dopiero opisywana wrzutka miała szansę diametralnie poprawić sytuację poszkodowanych na stałe, tak by dla uzyskania sprawiedliwości nie musieli się płać w niepotrzebne batalie. Problem w tym, że nie poprawia, bo ich zupełnie pomija.

– Będę podejmować interwencję w tej sprawie, dążąc do zmiany planowanych przepisów, by lepiej chronić interesy

OPINIA

Zwyciężył zdrowy rozsądek



KATARZYNA KALATA
radca prawny z kancelarii Kalata

W swoich poczynaniach organ rentowy trzyma się antyprzedsiębiorczej wykładni, ciągle ignorując założenia do konstrukcji małego ZUS plus. Zgodnie z nimi po 36-miesięcznym okresie opłacania niższych składek następuje 24-miesięczna karencja, której przejście otwiera furtkę do ponownego skorzystania z ulgi. Na wysokości zadania stanęła jednak w sporze judykatura, słusznie orzekająca na korzyść małych firm, odwołując się do wykładni celowościowej art. 18c u.s.u.s. oraz zasady przyjaznego dla przedsiębiorców interpretowania wątpliwości. Postulowana poprawka powinna ostatecznie przeciąć kłótnie i oszczędzić czas obu stron oraz ich fundusze. Problem w tym, że naprawia bóle małego ZUS plus na przyszłość (tj. od 1 stycznia 2025 r.), a zupełnym milczeniem pomija właśnie przedsiębiorców, którzy od początku br. toczą takie niepotrzebne batalie. Na marginesie spycha zatem poszkodowanych, których krzywda stanowiła bodziec do zmiany przepisów. ©

drobnych przedsiębiorców – obiecuje Agnieszka Majewska, rzeczniczka małych i średnich przedsiębiorców. – Włączenie poprawki ws. naliczania terminów małego ZUS plus bez przepisów przejściowych, które uwzględniłyby przedsiębiorców zablokowanych od 1 stycznia 2024 r., pomija priorytetowe potrzeby tej grupy.

Rzeczniczka uważa, że taka sytuacja podważa stabilność prawa i wprowadza niepotrzebne utrudnienia.

Co dziwne, za zignorowanymi podmiotami gospodarczymi ujął się sam ZUS, zgłaszając potrzebę dodania przepisów

przejściowych (pismo do Komitetu Rady Ministrów ds. Cyfryzacji z 17 października 2024 r.). Został jednak skarcony. „Uwaga nie jest związana z przedmiotem działań Komitetu. MRiIT nie dostrzeża potrzeby wprowadzania przepisu przejściowego. W przypadku podtrzymywania uwagi, prosimy o przekazanie swojego stanowiska pod kątem możliwości włączenia go do wersji projektu, która zostanie skierowana na Stały Komitet RM” – użyła odpowiedź. ©

Etap legislacyjny
Projekt po konsultacjach

Pracodawcy tną wydatki kosztem pracowników

PRAWO PRACY

Urszula Mirowska-Łoskot
urszula.mirowska@infor.pl

Firmy coraz częściej łamią przepisy o czasie pracy i nadal mają problem z terminowym płaceniem pensji. Powód? Tak, w pierwszej kolejności, szukają oszczędności.

Takie wnioski płyną z najnowszego raportu Państwowej Inspekcji Pracy „Przestrzeganie przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzenia za pracę w ujęciu porównawczym w latach 2021–2023”, który wczoraj omawiała sejmowa komisja do spraw kontroli państwowej.

Rośnie liczba wykrytych nieprawidłowości związanych z ewidencjonowaniem czasu pracy (odsetek stwierdzonych naruszeń: 2021 r. – 30 proc., 2022 r. – 31 proc., 2023 r. – 47 proc.). Chodzi np. o odnotowywanie w dokumentacji godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. W 2023 r. PIP zauważyła

również znaczący wzrost nieprawidłowości w zakresie ustalania rozkładu czasu pracy pracownika i poinformowania go o nim (2021 r. – 13 proc., 2022 r. – 14 proc., 2023 r. – 25 proc.). Firmy też coraz częściej nie zapewniają pracownikom wymaganych okresów odpoczynku: dobowego i tygodniowego.

„Często stwierdzanymi nieprawidłowościami były przypadki dwukrotnego rozpoczęcia pracy w tej samej dobie pracowniczej oraz zatrudnianie pracowników w rozkładach czasu pracy w sposób naruszający prawo do 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego” – czytamy w raporcie PIP.

Pracodawcy jako przyczyny nieprawidłowości wskazują najczęściej czynniki od nich niezależne, które utrudniają bądź uniemożliwiają im przestrzeganie przepisów i jednocześnie, w ich ocenie, zwalniają z odpowiedzialności za naruszenie prawa pracy. We-

dług firm przyczyny naruszeń są następujące:

- wysokie koszty zatrudnienia pracowników;
- nieracjonalność przepisów prawa pracy, które nakładają na pracodawców zbyt dużo obowiązków, powodują zwiększenie biurokracji i powstawanie dodatkowych zbędnych kosztów;
- niejasność i niespójność niektórych przepisów, skomplikowane regulacje prawne w zakresie czasu pracy, w szczególności dotyczące jego rozliczania;
- nieprawidłowa praca firm zewnętrznych prowadzących sprawy kadrowo-płacowe.

Z kolei zdaniem inspektorów pracy przyczyny stwierdzonych naruszeń to dążenie do obniżenia kosztów prowadzenia działalności, minimalizowanie kosztów pracy poprzez zmniejszanie zatrudnienia oraz przyjęcie, jako priorytetowych, działań zmierzających do realizacji celów ekonomicz-

nych z marginalnym traktowaniem spraw pracowniczych. „Pracodawcy w pierwszej kolejności starają się obniżyć wydatki, głównie poprzez redukcję etatów. To zmusza ich do prowadzenia normalnej działalności zakładu przy zmniejszonej obsadzie perso-

Ważne : Dzięki działaniom inspektorów pracy w latach 2021–2023 ponad 141,8 tys. pracowników otrzymało zaległe wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy na łączną kwotę ponad 196,8 mln zł

nalnej. Ten stan jest przyczyną niezapewnienia pracownikom odpoczynku dobowego i tygodniowego, jak i konieczności pracy w godzinach nadliczbowych, w tym powyżej limitu przeciętnie tygodniowego i w roku kalendarzowym, czy też z naruszeniem przepisów o pięciodniowym tygodniu pracy” – podsumowuje PIP.

Firmy nie radzą sobie też z przestrzeganiem przepisów o wynagrodzeniach. W przypadku co czwartej kontroli PIP w latach 2021–2023 inspektorzy stwierdzili naruszenia kodeksu pracy regulującego kwestie płac.

Mimo to PIP uważa, że stan przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy niezmiennie utrzymuje się na niezadowalającym, ale stabilnym poziomie. „Ani okres pandemii, ani perturbacje wywołane wybuchem wojny w Ukrainie, nie skutkowały lawinowym wzrostem naruszeń praw pracownika do wynagrodzenia” – podkreślają eksperci PIP, domagając się jednak powinno chronić zatrudnionych. Nad nimi już pracuje rząd (pisaliśmy o tym m.in. w artykule: „Rząd zmienia podejście do karania za niepłacenie pensji”, DGP nr 215/2024). ©