



Zeskanuj kod i odbierz swój dostęp



Wielka reforma ZUS na horyzoncie. Rząd chce odciążyć firmy

CYFRYZACJA Pracodawcy nie będą już musieli przechowywać papierowych wersji zgłoszeń do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, jeśli zostały one przesłane drogą elektroniczną. Tak wynika z projektu, którym wczoraj zajmowała się Rada Ministrów. **To jednak dopiero początek większej reformy, którą szykuje rząd**

Ewa Martyna
ewa.martyna@infor.pl

Zmiany, które już się rozpoczęły, oraz te, które są planowane, pokazują, że administracja państwowa coraz śmielej spogląda w stronę cyfrowej przyszłości. Rezygnacja z papierowych zgłoszeń do ZUS to nie tylko symboliczny gest, ale konkretne odciążenie firm z obowiązków, które w dobie cyfryzacji wydają się coraz bardziej zbędne. A jeśli plany ministerstwa dotyczącej przejścia rozliczeń składek przez ZUS wejdą w życie – może się okazać, że przedsiębiorcy będą mieli wkrótce znacznie mniej papierkowej roboty niż kiedykolwiek wcześniej.

Koniec z archiwizowaniem

Obecnie, mimo że zgłoszenia pracowników do ZUS są składane elektronicznie, pracodawcy muszą przechowywać ich papierowe kopie – podpisane przez zgłaszane osoby – przez pięć lat. Autorzy projektu uznali ten wymóg za anachroniczny. Dane zgłoszeniowe są przecież dostępne w systemach zarówno ZUS, jak i płatników składek. Nowelizacja uchyla art. 36 ust. 8 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 350 ze zm.), co znosi obowiązek tworzenia i archiwizacji papierowych wersji tych dokumentów.

Zmianę pozytywnie oceniła Konfederacja Lewiatan, postulując jednak rozszerzenie reformy. Po pierwsze, o możliwość elektronicznego zgłaszania danych przez pracowników (np. ich i członków rodziny), bez konieczności podpisywania papierowego kwestionariusza osobowego. Po drugie,

o zniesienie obowiązku przekazywania pracownikom papierowych raportów takich jak ZUS RMUA/ZUS IMIR, skoro informacje te są już dostępne online w portalu eZUS.

– Propozycje Konfederacji Lewiatan są słuszne i dobrze wpisują się w potrzebę dalszej elektronicznej relacji pracodawca – ZUS. Z perspektywy kancelarii prowadzącej audyty kadrowo-płacowe uważam, że rozszerzenie zmian o zniesienie obowiązku wydawania RMUA czy IMIR byłoby logiczną konsekwencją udostępnienia danych w eZUS – ocenia dr Katarzyna Kalata, radca prawny z Kancelarii Kalata.

– Każde działanie zmierzające do uproszczenia procedur jest krokiem w dobrą stronę. Nawet drobne zmiany mogą w sumie dać realną ulgę pracodawcom – dodaje mec. Łukasz Chruściel, partner w kancelarii PCS.

Ministerstwo: to dopiero początek

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podkreśla, że obecna nowelizacja realizuje konkretne założenia deregulacyjne ujęte w procedowanym projekcie nowelizacji, a postulaty Lewiatana wykraczają poza jej zakres. Jednocześnie zapowiada, że weźmie je pod uwagę, gdyż trwają prace nad szerszą reformą ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Celem zmian ma być pełna elektroniczność i automatyzacja rozliczeń z ZUS, w tym przejście przez ZUS obowiązków rozliczania składek za wszystkich płatników, opierając się na tzw. jednolitym pliku ubezpieczeniowym.

Zdaniem ekspertów, choć pomysł może być korzystny, wymaga ostrożności.

Elektronizacja i automatyzacja rozliczeń z ZUS – co się zmieni?

Jednolity plik ubezpieczeniowy zastąpi wiele formularzy, które dziś muszą przygotowywać płatnicy składek.

JAKIE DOKUMENTY ROZLICZENIOWE MUSZĄ PRZYGOTOWYWAĆ PŁATNICY SKŁADEK?

➔ Deklaracja rozliczeniowa – ZUS DRA

ZUS DRA: miesięczna deklaracja rozliczeniowa składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i fundusze dla osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, niezatrudniających pracowników, rozliczających składki tylko za siebie;

➔ Deklaracje imienne – ZUS RCA i ZUS RSA

Zatrudniający pracowników do deklaracji ZUS DRA za każdego ubezpieczonego dołącza również raporty ZUS RCA, ZUS RSA.

ZUS RCA: imienny raport miesięczny o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach – do rozliczenia składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne lub wypłaconych świadczeń za pracowników (czyli osoby ubezpieczone)

ZUS RSA: imienny raport miesięczny o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek oraz przerw w opłacaniu składek za pracowników;

➔ Informacje z raportów imiennych

Zatrudniający pracowników, jako płatnik składek, musi przekazywać swoim pracownikom

ZUS IMIR: raport roczny o naliczonych składkach za dany rok – do 28 lutego następnego roku, miesięczną informację z raportów imiennych o naliczonych składkach – tylko na żądanie pracownika.

– Rozliczenia składek to nie tylko księgowe przeksięgowania – to również weryfikacja tytułu ubezpieczenia, prawidłowości zgłoszeń czy ustalenie obowiązku ubezpieczeń. Oddanie tej kontroli ZUS-owi może oznaczać, że ewentualne błędy systemowe obciążą płatnika, który nie będzie miał wpływu na ich powstanie. Dlatego dziś trudno uznać ten kierunek za jednoznacznie korzystny – komentuje dr Kalata.

– Jeśli ZUS przejmie rozliczenia i przedsiębiorca będzie jedynie przysyłał pliki, a potem otrzyma kwoty do opłacenia – brzmi to dobrze. Ale wszystko zależy od szczegółów. Kto będzie odpowiadał za błędy? – pyta mec. Chruściel. I dodaje: – System może działać przy prostych przypadkach, ale przy złożonych sytuacjach – pracodawca i tak będzie musiał działać samodzielnie.

Prace nad systemem e-umów

Warto dodać, że rząd pracuje również nad rozbudową systemu e-umów, który ma umożliwić cyfrowe zawieranie nie tylko umów o pracę i zlecenie, lecz także umów szkoleniowych, o zakazie konkurencji czy współpodpiszania dokumentów. To ostatnie będzie można podpisywać podpisem zaufanym lub osobistym, a nie – jak dotąd – wyłącznie kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

System ma także wspierać rozliczenia z ZUS i urzędem skarbowym, potwierdzanie obecności (również zdalnie) oraz przechowywanie dokumentacji kadrowej. Umowy zawarte poza systemem będzie

można obsługiwać w nim bez konieczności ich ponownego podpisywania.

– System e-umów może być wartościowym narzędziem, jeśli umożliwi np. zawieranie umów o pracę bez konieczności zachowania formy pisemnej. To byłby duży krok naprzód – mówi mec. Chruściel. – Ale decyzji o warunkach zatrudnienia system nie podejmie. Tu nadal potrzebni będą specjaliści.

Pojawia się pytanie, czy wobec cyfryzacji działy kadry nie staną się zbędne. Eksperti są zgodni: ich rola nie tylko nie zniknie, ale może nawet wzrosnąć.

– Systemy wymagają nadzoru. Prawo pracy jest złożone i pełne wyjątków, których nie da się całkowicie zautomatyzować – podsumowuje Chruściel. ☺☺

Pracodawcy oszczędzają na zleceniobiorcach

PLACE

Urszula Mirowska-Łoskot
urszula.mirowska@infor.pl

Trudności ekonomiczne, obniżanie kosztów prowadzonej działalności, nieznanie lub lekceważenie obowiązujących przepisów – to tylko niektóre przyczyny wypłacania niższych stawek godzinowych niż ustawowe. Tak wynika z analizy Państwowej Inspekcji Pracy (PIP).

Jednym z jej zadań jest kontrola wypłacania pensji w wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z 10 października 2002 r. o minimal-

nym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207 ze zm.). Tylko w 2024 r. PIP, sprawdzając zarobki osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, stwierdziła nieprawidłowości w trakcie 3,5 tys. kontroli, tj. 35 proc. ogółu przeprowadzonych (w 2023 r. – 33 proc.), wobec prawie 3,9 tys. osób, na łączną kwotę 13,3 mln zł. Tymczasem w 2023 r. uchybienia wykryte przez inspektorów pracy dotyczyły niemalże 3,8 tys. osób, i łącznej kwoty 21,5 mln zł. Są one odnotowywane głównie w branżach: zakwaterowania i gastronomia (30,2 proc.), usługi administrowania (20,5 proc.) oraz handel i naprawy (15,5 proc.).

30,50 zł

wynosi minimalna stawka godzinowa w 2025 r.

wania (20,5 proc.) oraz handel i naprawy (15,5 proc.).

– Te dane są bardzo niepokojące – komentuje Alfred Bujara z krajowej sekcji pracowników handlu NSZZ „Solidarność”. – Jeżeli ten wskaźnik przełożylibyśmy na wszystkich zatrudnionych w handlu, to okazałoby się, że ok. 300 tys. osób pracuje za wynagrodzenie poniżej minimum gwarantowanego przez ustawę – wyjaśnia.

PIP wskazuje, że najczęstsze przyczyny stwierdzonych naruszeń to: trudności ekonomiczne kontrolowanych firm, nieznanie obowiązujących przepisów i ich błędna interpretacja. Wśród powodów wymienia też: brak należytej staranności i pomyłki popełniane przez zleceniodawców lub przedstawicieli biur rachunkowo-księgowych rozliczających umowy zlecenia, lecz także lekceważenie przepisów, traktowanie ich jako zbędnej biurokracji oraz dążenie zleceniodawców do obniżenia wydatków prowadzonej działalności gospodarczej kosztem zleceniobiorców.

– Trudno uwierzyć w tłumaczenia dotyczące nieznaności obowiązujących przepisów. Dzisiaj wiedza na temat warunków zatrudnienia, w tym minimalnych stawek godzinowych, jest powszechnie dostępna – mówi Alfred Bujara. – Pracodawcy tłumaczą się tym, że do takich oszczędności zmuszają ich wysokie koszty osobowe. Tymczasem w Polsce nie są one takie duże, jeśli porównać nas z innymi krajami UE. Niestety, polscy pracownicy nadal są traktowani jak tania siła robocza, a pracodawcy, tnąc wydatki, optymalizują koszty – dodaje. ☺☺