



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.3.11.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pani

Magdalena Biejat

Wicemarszałek Senatu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowna Pani Marszałkini,

w odpowiedzi na oświadczenie nr 29-693 Pana Senatora Kazimierza Kleiny złożone na 29 posiedzeniu Senatu RP 27 lutego 2025 r., dotyczące deregulacji w celu uproszczenia systemu podatkowego oraz poprawy warunków prowadzenia działalności gospodarczej, przekazane przez Ministra Finansów, proszę przyjąć poniższe informacje, pozostające we właściwości Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej.

Zgodnie z art. 116 ust. 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. u. z 2024 r. poz. 1631 z późn. zm.), zwanej dalej ustawą emerytalną, oraz § 10 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 października 2011 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe (Dz. U. z 2011 r. nr 237, poz. 1412) występujący o emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy powinien dołączyć do wniosku m.in. dokumenty stwierdzające okresy uzasadniające prawo do świadczeń i ich wysokość oraz potwierdzające wysokość wynagrodzenia, dochodu, przychodu i uposażenia, przyjmowane do ustalenia podstawy ich wymiaru. Środkiem dowodowym stwierdzającym wysokość wynagrodzenia, dochodu, przychodu oraz uposażenia przyjmowanego do ustalenia podstawy wymiaru emerytury lub renty są zaświadczenia pracodawcy lub innego płatnika składek, legitymacja ubezpieczeniowa lub inny dokument, na podstawie którego można ustalić wysokość wynagrodzenia, dochodu, przychodu lub uposażenia (§ 21 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 października 2011 r.).

Pracodawca będący płatnikiem składek zobowiązany jest do wystawiania zaświadczeń o wysokości przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, wypłacone za okresy, za które przychód ten przysługuje, a także o wysokości innych składników wliczanych do podstawy wymiaru świadczeń (art. 125 ust. 1 pkt 2 i art. 125a ust. 3 ustawy emerytalnej). Jeżeli pracodawca/płatnik składek już nie funkcjonuje (np. dlatego, że dany zakład pracy zlikwidowano lub przekształcono), dokumentacja dotycząca jego pracowników powinna znajdować się w miejscu jej przechowywania¹.

Dokumenty te nie są wymagane, jeżeli konto ubezpieczonego zawiera dane pozwalające na ustalenie prawa i wysokości świadczenia.

Na koncie ubezpieczonego, w sprawie którego płatnik (niezależnie od ilości zatrudnionych pracowników) nie złożył raportu informacyjnego ZUS RIA², brak informacji o przychodach przysługujących za inny rok kalendarzowy niż rok, w którym dokonano wypłaty wynagrodzenia. Oznacza to brak możliwości ustalenia podstawy wymiaru świadczenia

¹ Jak informuje ZUS na stronie www.zus.pl (Baza zlikwidowanych lub przekształconych zakładów pracy - ZUS) znajduje się baza zlikwidowanych lub przekształconych zakładów pracy i informację pozwalającą wnioskodawcy na samodzielne odszukanie miejsca przechowywania dokumentacji osobowej i płacowej zlikwidowanych zakładów pracy.

² Zgodnie z art. 4 pkt. 6a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350), zwanej dalej „u.s.u.s.”, raport ZUS RIA to zestawienie informacji dotyczących ubezpieczonego (pracownika lub zleceniobiorcy), który został zgłoszony przez płatnika składek do ubezpieczeń społecznych po raz pierwszy po dniu 31 grudnia 1998 r., a przed dniem 1 stycznia 2019 r., obejmujące m.in. dane dotyczące m.in. wypłaconego przychodu niezbędne do ustalenia podstawy wymiaru emerytury lub renty – za lata kalendarzowe przypadające w ww. okresie.

z uwzględnieniem zapisów na koncie ubezpieczonego dotyczących podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia za lata 1999-2018.

W takim przypadku środkiem dowodowym potwierdzającym przychody dla celów ustalenia podstawy wymiaru emerytury lub renty są zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu (druk ERP-7), jak również inne dokumenty dołączone do wniosku o świadczenie, na podstawie których można ustalić wysokość wynagrodzenia. Jeżeli do wniosku o świadczenie nie dołączono dokumentów stwierdzających wysokość wynagrodzeń osiągniętych w okresie, kiedy wnioskodawca był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a pracodawca nie sporządził raportu informacyjnego ZUS RIA za lata 1999-2018, za podstawę wymiaru składek przyjmuje się kwotę obowiązującego w danym okresie minimalnego wynagrodzenia pracowników, proporcjonalnie do okresu podlegania ubezpieczeniu i wymiaru czasu pracy (art. 15 ust. 2a ustawy emerytalnej).

Od wprowadzenia 1 stycznia 2019 r. obowiązku przekazywania przez płatników składek w imiennym raporcie miesięcznym ZUS RPA danych dotyczących wypłaconego przychodu niezbędnego do ustalenia podstawy wymiaru emerytury lub renty dla pracownika, na koncie ubezpieczonego w ZUS znajdują się wszystkie informacje umożliwiające ustalenie podstawy wymiaru emerytury lub renty. Przywilejem pracodawcy, który przekazał do ZUS raport ZUS RIA jest skrócenie do 10 lat okresu przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika dotyczących stosunków pracy nawiązanych po 31 grudnia 1998 r., a przed 1 stycznia 2019 r., licząc od końca roku kalendarzowego, w którym raport informacyjny został złożony do ZUS (art. 7 ust. 3 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz.U. z 2018 r. poz. 357)).

Zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy (dalej: k.p.) za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia trwającą łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. Zgodnie z art. 92 § 3 k.p. wynagrodzenie takie nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego. Prawo do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby jest nabywane na takich samych zasadach jak prawo do zasiłku chorobowego. Jeśli zatem na podstawie odrębnych przepisów pracownik nie miałby prawa do zasiłku chorobowego, nie nabywa też prawa do wynagrodzenia za czas choroby.

Wynagrodzenie za pracę lub wynagrodzenie za czas choroby pracownika (bądź zasiłek chorobowy) przysługują pracownikowi z dwóch różnych, odrębnych tytułów prawnych oraz z powodu zaistnienia dwóch różnych zdarzeń, tj. świadczenia przez pracownika pracy lub jej nieświadczenia z powodu jego niezdolności do pracy wskutek choroby.

Należy podkreślić, że zatrudnianie pracowników jest jednym ze środków wykorzystywanych do osiągnięcia celów działalności pracodawcy. Pracodawca w związku z prowadzoną działalnością ponosi też tzw. ryzyko socjalne. Obejmuje ono konieczność wypłaty pracownikom wynagrodzenia oraz pewnych świadczeń związanych z pracą także w określonych przez przepisy prawa przypadkach nieświadczenia pracy przez pracownika.

Oznacza to obowiązek wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy m.in. wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, w granicach określonych w art. 92 k.p., wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (art. 172 k.p.), ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (art. 171 k.p.), a także wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy prawa pracy przewidują zachowanie przez pracownika

prawa do wynagrodzenia. Tak określone ryzyko socjalne stanowi wyjątek od podstawowej zasady stosunku pracy, jaką jest przysługiwanie wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 k.p.).

Zgodnie z art. 229 § 2 k.p. w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Badania lekarskie w ramach profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników – w tym badania kontrolne – przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę (art. 229 § 4a k.p.). Skierowanie to, zgodnie z § 4 ust. 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, powinno zawierać określenie rodzaju badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane, określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony oraz opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tym stanowisku.

Badania kontrolne pełnią szczególną funkcję - wykonuje się je w celu stwierdzenia, czy choroba jaką przeszedł pracownik nie spowodowała jego ograniczenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. O dopuszczeniu pracownika do pracy po przebytej przez niego chorobie, decyduje lekarz medycyny pracy, wydając stosowne orzeczenie, zgodnie z § 2 ust. 5 ww. rozporządzenia. Profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami, w tym przeprowadzanie badań kontrolnych, jest podstawowym środkiem prewencji wypadków przy pracy i profilaktyki chorób zawodowych.

Konstytucja RP w art. 65 ust. 4 stanowi, że minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa.

Zgodnie z art. 10 § 2 k.p. państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę, a prawo pracownika do otrzymywania wynagrodzenia za pracę w godziwej wysokości stanowi jedną z kluczowych zasad prawa pracy, co wyraża art. 13 k.p.

Minimalne wynagrodzenie za pracę gwarantuje niezbędny minimalny poziom wynagrodzenia każdemu pracownikowi, niezależnie od posiadanych kwalifikacji, zaszerzegowania osobistego, a także składników wynagrodzenia, systemu i rozkładu czasu pracy stosowanych u danego pracodawcy, jak również szczególnych właściwości czy warunków świadczenia pracy.

Odgrywa ono istotną rolę w ograniczaniu ubóstwa i zmniejszaniu nierówności dochodowych, chroniąc pracowników przed nieproporcjonalnie niskim (niesprawiedliwym) wynagrodzeniem za wykonaną pracę. Podwyżka minimalnego wynagrodzenia za pracę pozwala utrzymać siłę nabywczą wynagrodzeń osób najmniej zarabiających i motywuje do podejmowania pracy. Warto podkreślić, że nie istnieją przepisy dotyczące zasad wynagradzania, w tym ustalania i podwyższania wynagrodzeń wszystkim grupom pracowników (bez względu na status prawny zatrudniającego ich pracodawcy, branżę czy grupę zawodową). Decyzje dotyczące indywidualnej wysokości wynagrodzenia pracownika, w tym np. pracownika o specjalistycznych kwalifikacjach, podejmuje pracodawca.

Należy przy tym pamiętać, że zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę winno odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom do jej świadczenia wymagany, a także uwzględniać jej ilość i jakość. W obliczu zmian technologicznych, gospodarczych oraz wyzwań dla rynku pracy celem przedsiębiorstw powinno być budowanie

konkurencyjności opartej na rosnącej produktywności i innowacyjności, a nie na czynniku niskich kosztów pracy.

Coroczna zmiana wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej dokonywana jest na zasadach określonych w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773). Zmiana uwzględnia występujące w danym okresie uwarunkowania społeczno-gospodarcze, w tym prognozowane i faktyczne wielkości makroekonomiczne (np. wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych czy przyrost realnego produktu krajowego brutto). Zgodnie z przepisami ustawy, wysokości gwarancji płacowych są corocznie przedmiotem negocjacji przedstawicieli strony rządowej, pracowniczej oraz strony pracodawców na forum Rady Dialogu Społecznego.

Jednocześnie informuję, że Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie jest właściwy w kwestiach dotyczących gospodarki kraju. Zagadnienia polityki gospodarczej, w tym dotyczącej przedsiębiorców i warunków prowadzenia działalności gospodarczej, należą do właściwości Ministra Rozwoju i Technologii. W zakresie zagadnień dotyczących składki zdrowotnej właściwy jest natomiast Minister Zdrowia.

Na podstawie obowiązującego art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca jest obowiązany prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza).

Wybór formy prowadzenia dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy należy do pracodawcy. Jeżeli zdecyduje on o wyborze formy papierowej, to w takiej postaci dokumentacja powinna być gromadzona i przechowywana. Trzeba podkreślić, że art. 94⁸ k.p. przewiduje możliwość konwersji dokumentacji, zarówno z postaci papierowej na elektroniczną, jak i z elektronicznej na papierową. Ta ostatnia następuje przez sporządzenie wydruku i opatrzenie go podpisem pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, potwierdzającym zgodność wydruku z dokumentem elektronicznym.

W związku ze stosowaniem przepisów o zmianie postaci dokumentacji pracowniczej ustawodawca zdecydował, iż obie jej formy, papierowa i elektroniczna, będą wywoływały jednakowe skutki prawne. Zgodnie art. 94¹¹ k.p., dokumentacja pracownicza prowadzona i przechowywana w postaci elektronicznej jest zatem równoważna z dokumentacją pracowniczą prowadzoną i przechowywaną w tradycyjnej, papierowej formie.

Przepisy Kodeksu pracy już teraz umożliwiają wykonywanie szeregu czynności w postaci elektronicznej. Dla przykładu wskazać można wnioski o urlop opiekuńczy (art. 173¹ § 4) czy dotyczące uprawnień związanych z rodzicielstwem (urlop macierzyński – art. 180 § 8, 9, 16, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego – art. 183 § 6, urlop ojcowski – art. 182³ § 2, urlop rodzicielski – art. 182^{1d} § 1, art. 182^{1e} § 2, urlop wychowawczy – art. 186 § 7), przewidziane w Dziale VIII Kodeksu pracy. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek w postaci elektronicznej o obniżenie jego wymiaru czasu pracy (art. 186⁷ § 1 Kodeksu pracy). Pracodawca z kolei może poinformować pracownika, także w formie elektronicznej, o obowiązujących go warunkach zatrudnienia (o których mowa w art. 29 § 3 k.p.).

Pragnę wskazać, że przepisy u.s.u.s. zobowiązują płatników składek, w tym pracodawców, do przekazywania dokumentów ubezpieczeniowych w drodze elektronicznej. Obowiązek ten dotyczy wszystkich płatników składek rozliczających składki za więcej niż 5 ubezpieczonych, z wyjątkiem uzasadnionych przypadków płatników, których ZUS może upoważnić do przekazywania dokumentów ubezpieczeniowych w formie dokumentu pisemnego według ustalonego wzoru albo w formie wydruku lub na informatycznych nośnikach danych (art. 47a u.s.u.s.).

Przepisy u.s.u.s. dopuszczają obligatoryjność lub fakultatywność drogi elektronicznej w przypadku ubiegania się przez ubezpieczonych/świadczeniobiorców o świadczenia wypłacane lub udzielane przez ZUS, np. złożenie wniosku o opłacanie składek przez ZUS za osoby udzielające wsparcia osobie pobierającej świadczenie wspierające (art. 36c ust. 4 u.s.u.s.), przekazanie wniosku dotyczącego przekazywania przez ZUS składek do OFE albo zewidencjonowaniu składki emerytalnej na subkoncie w ZUS (art. 39a ust. 1 u.s.u.s.).

Kolejnym przejawem usprawnienia i transparentności działań jednostek publicznych w związku z elektronicznością państwa jest zobowiązanie każdego płatnika składek do założenia i aktywnego utrzymania profilu informacyjnego w systemie teleinformatycznym ZUS, w celu usprawnienia obsługi i stabilizacji stanów kont płatników i ubezpieczonych oraz sprawnego prowadzenia rozliczeń z płatnikami składek (art. 47b u.s.u.s.).

Zgodnie z art. 51 ust. 1-2 u.s.u.s. Fundusz Ubezpieczeń Społecznych (FUS), którym dysponuje ZUS, jest państwowym funduszem celowym, powołanym w celu realizacji zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych. Na przychody FUS - utworzonego 1 stycznia 1999 r. - składają się między innymi pobierane przez ZUS składki na ubezpieczenia społeczne. W jego ramach wyodrębnione są cztery fundusze, z których finansowane są:

- Fundusz emerytalny - m.in. emerytury na podstawie składek zapisanych na koncie ubezpieczonego w ZUS,
- Fundusz rentowy - m.in. renty z tytułu niezdolności do pracy, renty rodzinne, zasiłki pogrzebowe,
- Fundusz chorobowy - m.in. zasiłki chorobowe, macierzyńskie, opiekuńcze, świadczenia rehabilitacyjne,
- Fundusz wypadkowy - m.in. renty wypadkowe, jednorazowe odszkodowania, zasiłki chorobowe z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.

Dane o należnych i opłaconych składkach ewidencjonowane są na prowadzonych przez ZUS kontach osób zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych.

Zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych realizują płatnicy składek, m.in. przedsiębiorcy którzy mają obowiązek rozliczania i opłacania składek za zgłoszonych przez siebie ubezpieczonych, jak i na własne ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy w okresie prowadzenia działalności.

Obowiązek zapłaty składek dotyczy każdego płatnika składek i powinien być wykonany w terminie wynikającym z ustawy, w którym to płatnik przesyła deklarację rozliczeniową, imienne raporty miesięczne oraz opłaca składki za dany miesiąc.

Obowiązek opłacania składek powinien być realizowany przez ich płatnika dobrowolnie, a gdy nie jest realizowany, ZUS podejmuje działania w celu odzyskania należności. Nieopłacone należności z tytułu składek podlegają potrąceniu ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych wypłacanych przez ZUS lub ściągnięciu w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji lub egzekucji sądowej (art. 24 ust. 2 u.s.u.s.)

Prawo do dochodzenia należności z tytułu składek jest ograniczone w czasie. Obecnie funkcjonuje 5-letni okres przedawnienia należności z tytułu składek, liczony od dnia, w którym składki stały się wymagalne (art. 24 ust. 4 u.s.u.s.).

W okresie od 1 stycznia 2003 r. do 31 grudnia 2011 r. należności przedawniały się po upływie 10 lat. Do przedawnienia należności z tytułu składek, którego bieg rozpoczął się przed 1 stycznia 2012 r. stosuje się okres 5-letni, z tym że bieg przedawnienia rozpoczyna się od 1 stycznia 2012 r. Jeśli jednak przedawnienie rozpoczęte przed 1 stycznia 2012 r. nastąpiłoby wcześniej na

podstawie przepisów dotychczasowych, to następuje ono z upływem tego wcześniejszego terminu. Oznacza to, że w przypadku, gdy upływ 10 lat przedawnienia liczonego według starych przepisów nastąpi szybciej niż nowego 5-letniego przedawnienia liczonego od stycznia 2012 r., należność z tytułu składek przedawnia się z upływem pierwszego terminu.

Ustawodawca ustanowił przedawnienie jako sposób wygaśnięcia zobowiązania na skutek upływu czasu. Wprowadzone w ten sposób ograniczenie czasowe, wynoszące obecnie 5 lat, ma stymulować ZUS, jako wierzyciela, do sprawnego podejmowania działań w celu odzyskania należności z tytułu składek. Instytucja przedawnienia zabezpiecza też pewność należytego przestrzegania prawa. Przedsiębiorca zalegający z opłacaniem składek po upływie terminu przedawnienia, w przypadku gdy ZUS nie wykonał ciężących na nim obowiązków związanych z odzyskaniem należności, może być pewien, że nie zostaną wobec niego podjęte czynności w celu ich ściągnięcia. Przedawnienie powoduje w tym wypadku wygaśnięcie zobowiązania w całości lub w części. Nie nastąpi to, jeżeli należności z tytułu składek są zabezpieczone hipoteką lub zastawem. W takim przypadku po upływie terminu przedawnienia należności mogą być nadal egzekwowane. Ograniczenie polega na tym, że egzekucja jest dopuszczalna jedynie z przedmiotu hipoteki lub zastawu i tylko do wysokości zaległych składek i odsetek za zwłokę, liczonych do dnia przedawnienia.

Odrębna regulacja w zakresie 5-letniego okresu przedawnienia dotyczy przypadku przedawnienia należności z tytułu składek wynikających z decyzji o odpowiedzialności osoby trzeciej lub następcy prawnego. Okres przedawnienia w takim wypadku wynosi również 5 lat i jest liczony od końca roku kalendarzowego, w którym decyzja została wydana. Bieg terminu przedawnienia może ulegać zawieszeniu lub przerwaniu. Różnica pomiędzy tymi dwoma instytucjami polega na tym, że okresy zawieszenia biegu terminu przedawnienia są wyłączone z okresu przedawnienia, a po ich zakończeniu okres przedawnienia liczymy uwzględniając jego część przypadającą przed zawieszeniem, natomiast po przerwaniu biegu terminu przedawnienia jest on liczony na nowo.

Zawieszenie biegu terminu przedawnienia należności składkowych – określone w art. 24 ust. 6h u.s.u.s. - może wynikać z:

- zawarcia umowy o odroczeniu terminu płatności należności z tytułu składek lub rozłożenia należności na raty. Zawieszenie następuje do dnia terminu płatności odroczonej należności lub ostatniej raty;
- podjęcia pierwszej czynności zmierzającej do wyegzekwowania należności z tytułu składek, o której dłużnik został zawiadomiony. Zawieszenie następuje od dnia, w którym podjęto pierwszą czynność egzekucyjną do dnia zakończenia postępowania egzekucyjnego;
- konieczności rozstrzygnięcia zagadnienia wstępnego przez inny organ lub sąd. Zawieszenie następuje do dnia, w którym decyzja innego organu stała się ostateczna lub orzeczenie sądu uprawomocniło się, okres zawieszenia nie może być jednak dłuższy niż 2 lata;
- śmierci spadkodawcy. Zawieszenie trwa od dnia śmierci spadkodawcy do dnia uprawomocnienia się postanowienia sądu o stwierdzeniu nabycia spadku lub zarejestrowania aktu poświadczenia dziedziczenia, ale nie dłużej niż 2 lata od dnia śmierci spadkodawcy;
- wydania przez ZUS decyzji ustalającej obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym, podstawę wymiaru składek lub obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia. Bieg terminu przedawnienia ulega zawieszeniu od dnia wszczęcia postępowania do dnia, w którym decyzja stała się prawomocna.

Przerwanie biegu przedawnienia należności z tytułu składek następuje tylko w przypadku ogłoszenia upadłości. Bieg terminu przedawnienia rozpoczyna się na nowo od dnia

następującego po dniu uprawomocnienia się postanowienia o ukończeniu postępowania upadłościowego lub jego umorzeniu.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom przedsiębiorców ustawodawca w istotny sposób ograniczył okres przedawnienia należności z tytułu składek już ponad dekadę temu. Przyjęto wówczas, że w odniesieniu do składek okres ich przedawnienia, z wyłączeniem okresu zawieszenia, upływał będzie po 5 latach licząc od dnia, w którym stały się wymagalne. Okres ten daje ZUS możliwość na podjęcie działań w celu odzyskania nieopłaconych dobrowolnie przez płatnika składek.

Rezygnacja z zawieszania lub przerywania biegu terminu przedawnienia mogłaby spowodować, że termin na odzyskanie należności z tytułu składek stałby się nieadekwatny względem terminów przedawnienia innych należności publicznoprawnych, prowadząc do zmarginalizowania należności składkowych. Miałoby to wpływ na zadania związane z wypłatą świadczeń z FUS, np. w związku ze zmniejszonym poborem składek, a brak skuteczności ZUS w odzyskiwaniu tych należności wiązałby się ze zmianami w obszarze dofinansowania FUS środkami z budżetu państwa.

Należy również wskazać, że wyeliminowanie możliwości zawieszania terminu przedawnienia byłoby niekorzystne dla płatników w sytuacji dochodzenia przez nich zwrotu nienależnie opłaconych składek. Zgodnie z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych termin na dochodzenie zwrotu wynosi 5 lat, ale może być zawieszony w określonych okolicznościach. Zniesienie tego terminu spowodowałoby, że płatnicy składek mieliby mniej czasu na dochodzenie ich zwrotu.

Instytucja przedawnienia należności z tytułu składek nie powinna w żaden sposób skłaniać płatników do uchylania się od obowiązku regulowania należności składkowych. Przedsiębiorca wobec którego prowadzone jest postępowanie egzekucyjne ma dostęp do narzędzi prawnych, które chronią go w toku postępowania (zarzuty egzekucyjne, możliwość skargi na czynności egzekucyjne lub na przewlekłość postępowania). Dodatkowo płatnik składek na każdym etapie postępowania egzekucyjnego może ubiegać się o ulgę w spłacie (układ ratalny, odroczenie płatności składek) lub umorzenie zobowiązań.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

dr hab. Sebastian Gajewski, prof. uczelni

Podsekretarz Stanu

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/