

ZUS DLA BIZNESU

Magazyn informacyjny Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

☰ Krótszy okres przechowywania akt pracowniczych

Od 2019 r. będziesz przechowywać dokumentację nowo zatrudnionych pracowników przez 10, a nie przez 50 lat. Musisz nam jednak przekazywać więcej informacji o ich zatrudnieniu. Zapiszemy je na kontaktach ubezpieczonych i skorzystamy z nich, gdy będziemy ustalali prawo do świadczeń i ich wysokość.

→ [czytaj więcej na str. 2](#)

📄 Obsługa elektronicznych zwolnień lekarskich na PUE ZUS

Aby ułatwić obsługę elektronicznych zwolnień lekarskich (e-ZLA), udostępniliśmy nową wersję Platformy Usług Elektronicznych ZUS (PUE ZUS). Wszystkie nowe funkcje konsultowaliśmy z przedstawicielami płatników.

→ [czytaj więcej na str. 4](#)

💬 ZUS partnerem kampanii „Pracuj legalnie”

„Pracuj legalnie” to trzyletnia ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna dotycząca legalności zatrudnienia. Realizują ją Państwowa Inspekcja Pracy i Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

→ [czytaj więcej na str. 4](#)

☰ AKTUALNOŚCI

Jakie składki z małej działalności gospodarczej

Od 1 stycznia 2019 r. możesz opłacać niższe składki na ubezpieczenia społeczne, tzw. mały ZUS. Obliczasz je od kwoty (podstawy) ustalonej proporcjonalnie do Twojego przychodu. Możesz w ten sposób obliczać składki także wtedy, gdy już skorzystałeś z ulgi na start i preferencyjnej podstawy, która wynosi 30% minimalnego wynagrodzenia.

Dla kogo mały ZUS

Możesz skorzystać z małego ZUS, jeśli prowadziłeś działalność gospodarczą przez co najmniej 60 dni w poprzednim roku kalendarzowym. Pozostałe warunki przyznania tej ulgi są następujące:

- prowadzisz działalność gospodarczą zarejestrowaną w CEIDG (także gdy jesteś wspólnikiem spółki cywilnej),
- Twoje przychody z działalności gospodarczej za ubiegły rok kalendarzowy nie przekroczyły określonego przepisami progu – 30-krotności minimalnego wynagrodzenia – który za 2018 r. wynosi 63 tys. zł (jeśli prowadziłeś działalność gospodarczą przez część roku kalendarzowego, ten próg jest proporcjonalnie niższy),
- nie spełniasz warunków, aby opłacać preferencyjne składki (od co najmniej 30% minimalnego wynagrodzenia),
- nie rozliczałeś się w poprzednim roku kalendarzowym w formie karty podatkowej i nie korzystałeś ze zwolnienia z VAT,
- nie wykorzystałeś 36-miesięcznego limitu korzystania z małego ZUS w ciągu ostatnich 60 miesięcy prowadzenia działalności gospodarczej,
- nie wykonujesz dla byłego pracodawcy tego, co robiłeś dla niego jako pracownik w danym lub poprzednim roku kalendarzowym.

Jak obliczyć najniższą podstawę wymiaru składek

Krok 1 – Ustal przeciętny miesięczny przychód z działalności gospodarczej w poprzednim roku kalendarzowym według wzoru:

$$\frac{\text{roczny przychód z działalności gospodarczej w poprzednim roku kalendarzowym}}{\text{liczba dni kalendarzowych prowadzenia działalności w poprzednim roku kalendarzowym}} \times 30$$

Wynik równy 0,5 grosza lub wyższy zaokrąglaj w górę, a niższy niż 0,5 grosza – w dół.

Krok 2 – Oblicz najniższą podstawę wymiaru składek według wzoru:

$$\text{przeciętny miesięczny przychód (wyliczony w kroku 1)} \times \begin{matrix} \text{współczynnik} \\ \text{(ogłasza go prezes ZUS na dany rok kalendarzowy} \\ \text{w „Monitorze Polskim”)} \end{matrix}$$

Wynik równy 0,5 grosza lub wyższy zaokrąglaj w górę, a niższy niż 0,5 grosza – w dół. Możesz skorzystać ze specjalnego kalkulatora, aby obliczyć najniższą podstawę wymiaru składek. Znajdziesz go na stronie www.zus.pl.

Krok 3 – Sprawdź, czy ustalona przez Ciebie podstawa wymiaru składek (w kroku 2) mieści się w wyznaczonych progach.

Najniższa podstawa nie może być niższa niż 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku i nie może przekraczać 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia ogłoszonego na dany rok. Wysokość tych progów znajdziesz na stronie www.zus.pl w zakładce: Baza wiedzy – Składki, wskaźniki, odsetki. Jeśli wyliczona (w kroku 2) podstawa będzie niższa niż 30% minimalnego wynagrodzenia, to Twoją najniższą podstawą wymiaru składek będzie kwota równa 30% minimalnego wynagrodzenia.

Kto nie skorzysta z ulgi

Nie skorzystasz z małego ZUS, jeśli w poprzednim roku prowadziłeś także inną pozarolniczą działalność jako:

- twórca, artysta,
- osoba wykonująca wolny zawód,
- wspólnik spółki jawnej, komandytowej, partnerskiej albo jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością,
- osoba prowadząca publiczną lub niepubliczną szkołę, inną formę wychowania przedszkolnego, placówkę albo zespół takich placówek.

Jaki limit przychodów

Możesz skorzystać z małego ZUS, jeśli Twoje przychody z działalności gospodarczej za ubiegły rok kalendarzowy nie przekraczają 30-krotności minimalnego wynagrodzenia. Jeśli w poprzednim roku kalendarzowym nie prowadziłeś działalności przez cały rok, bo np. ją zawiesiłeś, to swoje przychody za taki rok porównaj z proporcjonalnie obniżonym progiem. Aby go ustalić, podziel 30-krotność minimalnego wynagrodzenia w poprzednim roku przez liczbę dni w poprzednim roku i pomnóż przez liczbę dni, w których prowadziłeś działalność (wynik równy 0,5 grosza lub wyższy zaokrąglaj w górę, a niższy niż 0,5 grosza – w dół). Następnie porównaj swój przychód

→ [ciąg dalszy na str. 3](#)

Krótszy okres przechowywania akt pracowniczych – prawa i obowiązki pracodawcy



Od 2019 r. będziesz przechowywać dokumentację nowo zatrudnionych pracowników przez 10, a nie przez 50 lat. Musisz nam jednak przekazywać więcej informacji o ich zatrudnieniu. Zapiszemy je na kontach ubezpieczonych i skorzystamy z nich, gdy będziemy ustalali prawo do świadczeń i ich wysokość.

10 albo 50 lat

Okres, przez który będziesz od nowego roku przechowywać akta pracownicze, zależy od daty zatrudnienia pracownika czy zleceniobiorcy. Jeśli zatrudniłeś go przed 1999 r., to tak jak teraz musisz przechowywać dokumentację przez 50 lat. Natomiast akta wszystkich nowo zatrudnianych pracowników i zleceniobiorców (od 2019 r.) będziesz przechowywać krócej – 10 lat od końca roku kalendarzowego, w którym ustał stosunek pracy lub zakończyła się umowa zlecenia.

Ważne!

Od Ciebie zależy, jak długo będziesz przechowywać dokumentację pracowników i zleceniobiorców zatrudnionych po raz pierwszy w latach 1999–2018. Możesz skrócić okres przechowywania z 50 do 10 lat, jeśli spełnisz dwa dodatkowe warunki:

- złożysz oświadczenie o zamiarze przekazania raportów informacyjnych (ZUS OSW),
- przekażesz do nas raporty (ZUS RIA).

Jeśli nie złożysz za swoich pracowników i zleceniobiorców raportów informacyjnych ZUS RIA, to tak jak obecnie będziesz przechowywać przez 50 lat listy płac, karty wynagrodzeń albo inne dowody, na podstawie których ustalamy podstawę wymiaru renty albo emerytury obliczanej na starych zasadach.

Oświadczenie i raporty

W dokumencie ZUS OSW będziesz składać oświadczenie, że przekażesz raporty informacyjne ZUS RIA za wszystkich ubezpieczonych zatrudnionych w latach 1999–2018. Możesz złożyć to oświadczenie, kiedy chcesz. Możesz je wycofać, ale tylko do czasu złożenia pierwszego raportu informacyjnego ZUS RIA.

Raporty informacyjne ZUS RIA będziesz składać za każdego pracownika czy zleceniobiorcę, który po raz pierwszy podjął pracę w latach 1999–2018. Dotyczy to także osób zatrudnionych przez Ciebie na podstawie umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. W raportach tych będziesz przekazywać dane, które teraz musisz poświadczać w formie papierowej – gdy wystawiasz swoim pracownikom, zleceniobiorcom dokumenty, które trzeba dołączyć do wniosku o przyznanie świadczenia,

np. emerytury. Dane te zapiszemy na koncie ubezpieczonego.

Dokument ZUS RIA – jakie terminy

Jeżeli złożysz oświadczenie o zamiarze przekazania raportów informacyjnych ZUS RIA i go nie odwołasz, to taki raport za każdego pracownika i zleceniobiorcę powinieneś przekazać:

- w ciągu roku od dnia, w którym złożysz oświadczenie – jeśli pracownik albo zleceniobiorca zakończył u Ciebie pracę przed złożeniem oświadczenia,
- razem z wyrejestrowaniem z ubezpieczeń społecznych na formularzu ZUS ZWUA – jeśli pracownik albo zleceniobiorca zakończył u Ciebie pracę po złożeniu oświadczenia.

Musisz też przekazać kopię raportu informacyjnego ZUS RIA (w formie papierowej) pracownikowi lub zleceniobiorcy, który przestanie u Ciebie pracować. Natomiast po 10 latach przechowywania dokumentacji będziesz musiał wydać byłemu pracownikowi czy zleceniobiorcy dokumenty związane z jego zatrudnieniem, jeśli tego zażąda.

Dane w raporcie ZUS RIA

W raporcie informacyjnym ZUS RIA będziesz podawać następujące dane:

- wypłacone przychody niezbędne do ustalenia podstawy wymiaru renty lub emerytury, której wysokość obliczamy według starych zasad – za lata kalendarzowe od 1999 r. do 2018 r.,
- okresy wykonywania pracy nauczycielskiej w określonym wymiarze obowiązkowego wymiaru zajęć od 1999 r. do 2018 r.,
- okresy wykonywania i wymiar czasu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (prace wymienione w starych wykazach) od 1999 r. do 2008 r.,
- okresy wykonywania i wymiar czasu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (prace wymienione w nowych wykazach) od 1999 r. do 2008 r.,
- datę rozwiązania albo wygaśnięcia ostatniego stosunku pracy albo stosunku służbowego, tryb rozwiązania stosunku pracy, podstawę prawną rozwiązania lub wygaśnięcia ostatniego stosunku pracy lub stosunku służbowego oraz informację, z której inicjatywy stosunek pracy został rozwiązany,
- informację, czy w okresie zatrudnienia na kolei pracownikowi przysługiwał deputat węglowy albo ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy.

Okresy pracy górniczej albo równorzędnej

Raportu informacyjnego ZUS RIA nie będziesz przekazywać za pracowników zatrudnionych przy pracy górniczej, pracy równorzędnej z pracą górniczą oraz mających okresy zaliczane do pracy górniczej. Dlatego po 2018 r. nadal będziesz przechowywać dokumentację z tymi danymi przez 50 lat i potwierdzać je pracownikom występującym o emeryturę.

Ważne!

Będziesz przechowywać dokumenty pracownika przez 50 lat od końca jego pracy u Ciebie, gdy:

- zgłosiłeś go po raz pierwszy do ubezpieczeń społecznych w latach 1999–2018 i nie przekazałeś za niego raportu informacyjnego ZUS RIA,
- zgłosiłeś go do ubezpieczenia społecznego przed 1999 r. (nawet jeśli kontynuował u Ciebie pracę po 1998 r.),
- wykonywał on u Ciebie pracę górniczą lub pracę równorzędną z pracą górniczą albo ma okresy pracy zaliczanej do pracy górniczej.

Obowiązki wobec pracownika, zleceniobiorcy

Jeśli złożysz za pracownika raport informacyjny ZUS RIA przy wyrejestrowaniu z ubezpieczeń, to przekaż mu:

- kopię ZUS RIA, aby mógł zweryfikować zawarte w nim informacje,
- dowody, które potwierdzają, że wykonywał od 1999 r. do 2008 r. pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (pracę wymienioną w starych wykazach),
- dowody, które potwierdzają, że wykonywał od 1999 r. do 2008 r. pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (pracę wymienioną w nowych wykazach).

Poinformuj pracownika o skróconym okresie przechowywania jego dokumentacji pracowniczej, prawie do jej odbioru i terminie odbioru oraz prawie do uzyskania kopii dokumentacji pracowniczej.

Jako zleceniodawca powinieneś przekazać zleceniobiorcy kopię raportu informacyjnego ZUS RIA, aby mógł zweryfikować zawarte w nim informacje. Poinformuj go o skróconym okresie przechowywania dokumentacji dotyczącej umowy, prawie do jej odbioru i terminie odbioru.

Obowiązki ZUS

My również poinformujemy Twojego pracownika (zleceniobiorcę), że złożyłeś za niego raport informacyjny ZUS RIA. Zrobimy to:

- w informacji o stanie konta przesłanej za rok, w którym przekazałeś nam raport informacyjny ZUS RIA,
- wraz z formularzem PIT przesłanym za rok, w którym przekazałeś nam raport informacyjny ZUS RIA – jeśli Twój pracownik czy zleceniobiorca pobiera emeryturę lub rentę i nie wysyłamy do niego informacji o stanie konta.

Jeśli przekazałeś raport informacyjny po wyrejestrowaniu z ubezpieczeń Twojego pracownika, poinformujemy go o:

- skróconym okresie przechowywania jego dokumentacji pracowniczej,
- prawie do odbioru dokumentacji pracowniczej i terminie odbioru,
- prawie do uzyskania kopii dokumentacji pracowniczej,
- konieczności wystąpienia do Ciebie jako płatnika składek o wydanie:
 - dowodów, które potwierdzają, że wykonywał od 1999 r. do 2008 r. pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (pracę wymienioną w starych wykazach),
 - dowodów, które potwierdzają, że wykonywał od 1999 r. do 2008 r. pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (pracę wymienioną w nowych wykazach).

Jeśli przekazałeś raport informacyjny po wyrejestrowaniu zleceniobiorcy z ubezpieczeń, poinformujemy go również o skróconym okresie przechowywania dokumentacji związanej z umową zlecenia, prawie do odbioru tej dokumentacji i terminie jej odbioru. Ubezpieczonym, którzy mają profil na Platformie Usług Elektronicznych ZUS (PUE ZUS), udostępnimy tam dane z raportu informacyjnego ZUS RIA.

Jak długo musisz przechowywać dokumentację pracowniczą



Nowy dokument ZUS RPA

Od 1 stycznia 2019 r. informacje o przychodzie pracownika i szczególnych okresach pracy będziesz przekazywać w imiennym raporcie miesięcznym o przychodach ubezpieczonego/ okresach pracy nauczycielskiej (ZUS RPA).

Natomiast informację o dacie i sposobie rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy albo stosunku służbowego przekażesz na formularzu ZUS ZWUA, na którym wyrejestrujesz swojego pracownika z ubezpieczeń społecznych. Dodamy w tym formularzu nowy blok, w którym będziesz podawać:

- datę rozwiązania bądź wygaśnięcia ostatniego stosunku pracy lub stosunku służbowego,
- tryb rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego,
- podstawę rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego,
- informację, z czyjej inicjatywy został rozwiązany stosunek pracy.

Imienny raport miesięczny ZUS RPA będziesz przekazywać bez względu na to, w jakim charakterze zatrudnisz pracownika. Nie musisz

go przekazywać za każdy miesiąc, ale za ten miesiąc, w którym:

- wypłacisz pracownikowi przychód należny za lata poprzednie, np. wypłacisz w marcu 2019 r. trzynastkę za 2018 r.,
- obok świadczeń z tytułu niezdolności do pracy lub macierzyństwa, np. obok zasiłku chorobowego, wypłacisz pracownikowi składnik wynagrodzenia, np. dodatek stażowy, od którego nie zostały optaczone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe,
- pracownik wykonywał pracę nauczycielską.

Imienny raport miesięczny ZUS RPA uzupełni dane przekazane przez Ciebie za pracownika (zleceniobiorcę) w innych imiennych raportach miesięcznych, które są niezbędne, aby przyznać i obliczyć wysokość emerytury i renty.

Ważne!

Obecnie prowadzisz i przechowujesz dokumentację pracowniczą w formie papierowej. Od 2019 r. będziesz mógł decydować, w jakiej formie chcesz to robić – papierowej czy elektronicznej. Będziesz też mógł w każdej chwili zmienić swój wybór.

→ ciąg dalszy ze str. 1

z działalności gospodarczej z ustalonym progiem. Jeśli Twój przychód nie przekracza tego progu i spełnisz pozostałe warunki, możesz optować niższe składki.

Przykład

Pan Paweł prowadził w 2018 r. działalność gospodarczą tylko przez 250 dni. 30-krotność minimalnego wynagrodzenia za 2018 r. wynosi 63 000 zł. Proóg, z którym pan Paweł musi porównać swój przychód, aby ustalić, czy może optować mały ZUS, wynosi 43 150,68 zł (63 000 zł : 365 dni × 250 dni).

Przez jaki okres niższe składki

Możesz korzystać z małego ZUS maksymalnie przez 36 miesięcy w ciągu ostatnich 60 miesięcy kalendarzowych prowadzenia działalności gospodarczej.

Najniższa podstawa, od której naliczasz składki na ubezpieczenia społeczne, zależy od

Twojego przychodu w poprzednim roku kalendarzowym. Aby ją obliczyć, postępuj tak, jak wyjaśniamy w ramce na str. 1.

Najniższą podstawę ustalasz raz w roku – w styczniu albo w pierwszym miesiącu, w którym rozpoczynasz lub wznawiasz działalność gospodarczą. W poszczególnych miesiącach możesz zadeklarować, że będziesz optować składki od wyższej podstawy niż najniższa.

Czy ubezpieczenie zdrowotne jest obowiązkowe

W czasie korzystania z małego ZUS jesteś obowiązkowo objęty ubezpieczeniem zdrowotnym. Podlegasz temu ubezpieczeniu od dnia rozpoczęcia działalności do dnia jej zaprzestania (z wyjątkiem okresu, na który zawieszisz działalność).

Składkę zdrowotną naliczasz od kwoty, którą podajesz. Jednak nie może być ona niższa niż 75% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kwartale

poprzedniego roku kalendarzowego (włącznie z wypłatami z zysku). Tę minimalną podstawę znajdziesz na stronie www.zus.pl w zakładce: Baza wiedzy – Składki, wskaźniki, odsetki.

Jakie są skutki korzystania z ulgi

Jeśli będziesz optować mały ZUS, wpłynie to na wysokość świadczeń, które przysługują Ci:

- z ubezpieczenia chorobowego (m.in. zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy),
- z ubezpieczenia wypadkowego (m.in. zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne).

Świadczenia te są obliczane od podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia chorobowe lub wypadkowe.

Okres, w którym będziesz optować obniżone składki, wpłynie też na wysokość świadczeń z ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.

SKŁADKI

Czy od zlecenia wykonywanego w ramach działalności trzeba opłacać składki?

Prowadzę działalność gospodarczą i korzystam z ulgi na start. Czy jeśli zawrę umowę zlecenia w ramach działalności, zleceniodawca będzie musiał opłacić za mnie składki?

Umowa zlecenia może być uznana za wykonywaną w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, gdy:

- jej przedmiot jest taki sam jak przedmiot prowadzonej działalności,
- osiągnięte przychody są opodatkowane jako przychód z działalności gospodarczej.

Od umów zlecenia wykonywanych w ramach działalności zleceniodawca nie opłaca składek na ubezpieczenia społeczne. Dotyczy to także umów zlecenia z osobą prowadzącą działalność gospodarczą, która korzysta z ulgi na start.

ZASIŁKI

Kiedy nie przysługuje zasiłek macierzyński za część urlopu rodzicielskiego?

Nasza pracownica zatrudniona na pełny etat urodziła dziecko. Wystąpiła o urlop macierzyński, a potem o urlop rodzicielski i zasiłek macierzyński za te okresy. Łączyła korzystanie z urlopu rodzicielskiego z pracą u nas i dlatego jej urlop rodzicielski wydłużył się do 64 tygodni. W czasie wydłużonego urlopu rodzicielskiego (po 37 tygodniach urlopu rodzicielskiego) urodziła drugie dziecko i przerwała ten urlop. Wykorzystała urlop macierzyński

Obsługa elektronicznych zwolnień lekarskich na PUE ZUS – łatwiej i szybciej

Aby ułatwić obsługę elektronicznych zwolnień lekarskich (e-ZLA), udostępniłmy nową wersję Platformy Usług Elektronicznych ZUS (PUE ZUS). Wszystkie nowe funkcje konsultowaliśmy z przedstawicielami płatników.

Pracujemy nad kolejnymi udogodnieniami. Obecnie możesz już samodzielnie generować raporty na PUE ZUS, dzięki którym szybciej wprowadzisz informacje z e-ZLA do systemów kadrowo-płacowych. Możesz też definiować preferencje takiego raportu. Te nowe rozwiązania testowali już płatnicy – przedstawiciele PKO BP, Selgros, Poczty

Polskiej i ADP Polska. Ocenili je jako bardzo przydatne.

Przedstawiciele przedsiębiorców dobrze ocenili również metody ochrony i szyfrowania danych w procesie pobierania raportów.

W czasie testów zebraliśmy też dodatkowe uwagi płatników, które uwzględnimy przy kolejnej modyfikacji PUE ZUS.

i rodzicielski w pełnym wymiarze na drugie dziecko. Następnie wystąpiła o pozostałą część urlopu rodzicielskiego na pierwsze dziecko. Czy musimy udzielić jej tego urlopu i wypłacić zasiłek macierzyński?

Pracownicy nie przysługuje taki urlop. Prawo do skorzystania z części urlopu rodzicielskiego po przerwie (na podstawie art. 182^{1c} § 3 Kodeksu pracy) nie dotyczy urlopu rodzicielskiego wydłużonego w związku z łączeniem urlopu rodzicielskiego z pracą u pracodawcy, który udzielił tego urlopu. Jeśli pracownica zrezygnuje z wydłużonego urlopu rodzicielskiego na pierwsze dziecko, nie może go wykorzystać później, czyli po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim na drugie dziecko.

Za ile dni w roku można otrzymać zasiłek opiekuńczy?

Nasz pracownik ma dwóch synów w wieku 6 i 16 lat. Wypłaciliśmy mu już w tym roku zasiłek opiekuńczy za 20 dni opieki nad starszym niepełnosprawnym synem. Teraz przedstawił nam zwolnienie lekarskie na 14 dni z powodu opieki nad chorą żoną. Czy przysługuje mu jeszcze zasiłek opiekuńczy?

Pracownikowi przysługuje zasiłek opiekuńczy za 14 dni opieki nad żoną. Łącznie za opiekę nad członkami rodziny (dzieckiem niepełnosprawnym, dzieckiem w wieku do 14 lat, żoną) może otrzymać zasiłek opiekuńczy przez 60 dni w roku kalendarzowym (w tym maksymalnie przez 30 dni z tytułu opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym).

BIEŻĄCE WYJAŚNIENIA

ZUS partnerem kampanii „Pracuję legalnie”

„Pracuję legalnie” to trzyletnia ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna dotycząca legalności zatrudnienia. Realizują ją Państwowa Inspekcja Pracy i Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) dotyczących legalności zatrudnienia wynika, że praca bez umowy i bez zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych to nadal najistotniejsze

problemy polskiego rynku pracy. Dlatego wspólnie z PIP kierujemy do pracodawców i pracowników kampanię „Pracuję legalnie”. Jej cele są następujące:

- uświadaczać korzyści z legalnej pracy oraz zagrożenia z wykonywania pracy nierejestrowanej lub deklarowanej fałszywie,
- piętnować powierzenie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa,
- informować o możliwościach skorzystania z pomocy Państwowej Inspekcji Pracy.

W każdym z 16 okręgowych inspektoratów pracy (w miastach wojewódzkich), w oddziałach PIP oraz w Centrum Poradnictwa PIP przy Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie każdy pracodawca może uzyskać poradę prawną z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. W placówkach ZUS może natomiast liczyć na wyjaśnienie wątpliwości dotyczących ubezpieczeń społecznych.

Więcej informacji o kampanii znajduje się na www.prawawpracy.pl.

Magazyn informacyjny Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
Wydawca: Centrala ZUS w Warszawie
Magazyn powstaje pod redakcją departamentów Centrali ZUS:
Departamentu Ubezpieczeń i Składek,
Departamentu Realizacji Dochodów,
Departamentu Zasiłków,
Departamentu Kontroli Płatników Składek,
Departamentu Świadczeń Emerytalno-Rentowych,
Departamentu Obsługi Klientów
oraz Gabinetu Prezesa
Skład: Poligrafia ZUS w Warszawie. Zam. nr 2907/18

PRACODAWCA NA 6

Pracuj i zatrudniaj legalnie

- Mam dobre relacje z pracownikami, którzy identyfikują się z moją firmą
- Zatrudniam legalnie i przestrzegam prawa pracy
- Nie narzekam na braki kadrowe, bo mam stałych, kompetentnych i wykwalifikowanych pracowników
- Konkuruję jakością, solidnością i szybkością wykonanego zamówienia
- Nie ponoszę konsekwencji finansowych związanych z nielegalnym zatrudnieniem
- Nie żyję w stresie i ze spokojem patrzę w przyszłość

SZANUJĘ SIEBIE! ZATRUDNIAM LEGALNIE

ATY?

Potrzebujesz pomocy wejdź na www.prawawpracy.pl