



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 23 kwietnia 2025 r.

DF-VI.0211.7.2025.MS

Pani

Pan

DECYZJA

w sprawie interpretacji indywidualnej co do zakresu i sposobu stosowania przepisów art. 104 ust. 1 pkt 1 lit. d w związku z art. 104b ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 214, z późn. zm.), z których wynika obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy, oraz przepisów art. 9 w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2025 r. poz. 433), z których wynika obowiązek opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Na podstawie art. 104 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 572), art. 34 ust. 5 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236, z późn. zm.), art. 104 ust. 1 pkt 1 lit. d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r.

o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz art. 9 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy,

po rozpatrzeniu wniosku

Pani _____ oraz Pana _____,

_____, zwanych dalej

„wnioskodawcami”, z dnia _____ r. o wydanie indywidualnej interpretacji w zakresie obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy oraz obowiązku opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, przekazanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Gdańsku pismem z dnia _____ r., znak: DI/100000/43/203/2025, który wpłynął do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w dniu _____ r., uzupełnionego w dniu _____ r.,

udzielam interpretacji indywidualnej następującej treści:

Wskazuję prawidłowe stanowisko:

Wnioskodawcy obowiązani są opłacać składki na Fundusz Pracy, natomiast nie mają obowiązku opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, za osoby odbywające karę pozbawienia wolności, zatrudnione na podstawie skierowania do pracy przez administrację zakładu karnego.

UZASADNIENIE

W dniu _____ r. do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wpłynął wniosek Pani _____ oraz Pana _____,

z dnia : r.,
o wydanie interpretacji indywidualnej w zakresie obowiązku opłacania składek
na Fundusz Pracy oraz opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych
Świadczeń Pracowniczych, przekazany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych
Oddział w Gdańsku pismem z dnia : r., znak:
DI/100000/43/203/2025.

Pismem z dnia r., znak DF-VI.0211.7.2025.MS, wnioskodawcy
zostali wezwani do uzupełnienia wniosku poprzez uiszczenie na rachunek
dochodów części 31 budżetu państwa, której dysponentem jest Minister
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, opłaty w wysokości 80 zł (słownie:
osiemdziesiąt złotych), jakiej podlega wniosek o wydanie interpretacji
indywidualnej, tj. po 40 zł (słownie: czterdzieści złotych) za przedstawiony we
wniosku zaistniały stan faktyczny w zakresie obowiązku opłacania składek na
Fundusz Pracy i obowiązku opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych
Świadczeń Pracowniczych.

Wniosek został uzupełniony w dniu : r. (tj. wniesiono opłatę za
wniosek).

Zgodnie z art. 34 ust. 1 ustawy - Prawo przedsiębiorców, przedsiębiorca może
złożyć do właściwego organu lub właściwej państwowej jednostki
organizacyjnej wniosek o wydanie wyjaśnienia co do zakresu i sposobu
stosowania przepisów, z których wynika obowiązek świadczenia przez
przedsiębiorcę daniny publicznej lub składek na ubezpieczenia społeczne lub
zdrowotne, w jego indywidualnej sprawie (interpretacja indywidualna).
Stosownie do art. 34 ust. 3 przywołanej ustawy przedsiębiorca we wniosku
o wydanie interpretacji indywidualnej przedstawia zaistniały stan faktyczny
lub zdarzenie przyszłe oraz własne stanowisko w sprawie.

Zgodnie z art. 34 ust. 5 ww. ustawy udzielona w drodze decyzji interpretacja indywidualna zawiera wyczerpujący opis przedstawionego we wniosku zaistniałego stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego oraz wskazanie prawidłowego stanowiska wraz z uzasadnieniem prawnym oraz z pouczeniem o prawie wniesienia środka zaskarżenia.

Przedmiotem wniosku jest następujący zaistniały stan faktyczny.

Wnioskodawcy wskazali we wniosku, cyt.: „Dnia r. podpisaliśmy z zakładem karnym w umowę o skierowanie do pracy osadzonych skazanych, odbywających karę pozbawienia wolności. W ramach tej umowy zakład karny kieruje do nas do pracy skazanych, których zgłaszamy do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego i wypadkowego. Czy nasza firma ma obowiązek opłacać składkę na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, od wynagrodzeń przekazywanych za osadzonych więźniów do zakładu karnego, jeśli w miesiącu uzyskają wynagrodzenie w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę lub wyższej?”.

W tym stanie faktycznym wnioskodawcy stoją na stanowisku: „Uważamy, że nie mamy obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za osadzonych więźniów skierowanych przez zakład karny do nas do pracy. Nie podpisujemy z tymi osobami umów o pracę, więc nie są to pracownicy naszej firmy. Każdego dnia mogą być skierowani do pracy różni osadzeni, ze względu na możliwość odmówienia przez osadzonego chęci do pracy w danym dniu lub konieczności przewiezienia więźnia do sądu na rozprawę”.

Wnioskodawcy obowiązani są opłacać składki na Fundusz Pracy za osoby odbywające karę pozbawienia wolności i wykonujące pracę na ich rzecz w okresie odbywania kary pozbawienia wolności, jeżeli osoby te obowiązkowo podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym zgodnie z przepisami

ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350), kwoty stanowiące podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe wynoszą w przeliczeniu na okres miesiąca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę i osoby te nie osiągnęły wieku wynoszącego co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn.

Zgodnie z przepisem art. 104 ust. 1 pkt 1 lit. d ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne opłacają obowiązkowe składki na Fundusz Pracy, ustalone od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca, co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, za osoby wykonujące na ich rzecz pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności.

Wobec faktu, iż – zgodnie z przywołanym przepisem – obowiązkowe składki na Fundusz Pracy ustalane są od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe, wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, warunkami istnienia obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy za wskazane osoby są: podleganie przez te osoby obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym zgodnie z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz osiąganie przez te osoby kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe w wysokości wynoszącej w przeliczeniu na okres miesiąca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.

Powyższego nie zmienia fakt, iż wnioskodawcy – zgodnie z informacją zawartą w opisie zaistniałego stanu faktycznego, którego dotyczy wnioszek – nie są pracodawcą dla osób wykonujących na ich rzecz pracę w okresie odbywania

kary pozbawienia wolności pracodawcą w rozumieniu przepisów art. 2 ust. 1 pkt 25 w związku z art. 2 ust. 1 pkt 43 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W przepisie art. 104 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawodawca przewidział bowiem – obok grupy podmiotów będących pracodawcami – również kolejną grupę podmiotów, będących innymi jednostkami organizacyjnymi, na którą – podobnie jak na pracodawców – nałożył obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy między innymi za osoby wykonujące na ich rzecz pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności (art. 104 ust. 1 pkt 1 lit. d).

Stosownie do przepisu art. 104b ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy składki na Fundusz Pracy, o których mowa w przepisie art. 104 ust. 1 ustawy, opłaca się za osoby wymienione w przepisie art. 104 ust. 1 pkt 1-3 ustawy, a więc również za osoby wykonujące pracę w okresie wykonywania kary pozbawienia wolności, które nie osiągnęły wieku wynoszącego co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn.

W związku z powyższym stanowisko wnioskodawców co do zakresu i sposobu stosowania przepisów art. 104 ust. 1 pkt 1 lit. d w związku z art. 104b ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w przedmiocie obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy za osoby odbywające karę pozbawienia wolności i w okresie odbywania kary pozbawienia wolności wykonujące pracę na ich rzecz, przedstawione we wniosku z dnia 11.01.2017 r. o wydanie indywidualnej interpretacji w zakresie daniny publicznej oraz składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, w ww. stanie faktycznym, należy uznać za **nieprawidłowe**.

Odnośnie obowiązku opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zgodnie z przepisem art. 9 ustawy o ochronie

roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, przedsiębiorca, o którym mowa w art. 2 ust. 1, prowadzący działalność gospodarczą wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą również na terytorium innych państw członkowskich Unii Europejskiej lub państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym w odniesieniu do działalności prowadzonej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, oddział banku zagranicznego, oddział instytucji kredytowej lub oddział zagranicznego zakładu ubezpieczeń, a także oddział lub przedstawicielstwo przedsiębiorcy zagranicznego, jest obowiązany opłacać składki za pracowników na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Z kolei art. 10 ww. ustawy definiuje pojęcie „pracownika”, o którym mowa w art. 9 ww. ustawy. Pracownikiem jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy lub jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę nakładczą albo wykonuje pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której, zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny, stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną, spółdzielnią kółek rolniczych lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną - jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

Wskazane powyżej przepisy oznaczają, że obowiązek opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dotyczy wyłącznie osób spełniających ww. definicję pracownika. W przypadku zatrudniania osób

odbywających karę pozbawienia wolności zastosowanie ma art. 121 § 2 Kodeksu karnego wykonawczego (Dz. U. z 2024 r. poz. 706, z późn. zm.), który stanowi, że skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy albo umożliwia się skazanemu wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej.

Zgodnie z poglądami doktryny zatrudnianie skazanego na podstawie skierowania do pracy, o którym mowa w art. 121 § 2 KKW, nie stanowi stosunku pracy. „Jest to zarazem najpowszechniejsza forma zatrudnienia skazanego (K. Dąbkiewicz, Kodeks karny wykonawczy. Komentarz, Warszawa 2018, s. 594). W literaturze wskazuje się, że zatrudnienie na takiej podstawie ma cechy stosunku administracyjnoprawnego, nie zaś stosunku pracy (A. Gozdowski, Wybrane aspekty zatrudnienia skazanych, PWP 2000/27, s. 22–23). W tym przypadku występują trzy podmioty: skazany, pracodawca i administracja zakładu karnego. Jak wskazuje K. Postulski, skazany pozostaje w stosunku prawnym z administracją zakładu, zaś administracja z pracodawcą, który także pozostaje w stosunku ze skazanym (K. Postulski, Kodeks karny wykonawczy. Komentarz, Warszawa 2017, s. 650). Specyfikę tej podstawy potwierdza także § 9, stanowiący, że w stosunku do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy nie stosuje się przepisów prawa pracy, z wyjątkiem przepisów dotyczących czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Wydaje się, że terminologicznie właściwszą nazwą, jeżeli odwołujemy się do kategorii stosunku prawnego, w przypadku skierowania do pracy przez administrację więzienną jest penitencjarno-prawny stosunek zatrudnienia, a szerzej jako penalnoprawny stosunek zatrudnienia (por. K.W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz, t. I, art. 1–93, Warszawa 2022).” (T. Przesławski, M. Rokosz [w:] Kodeks karny wykonawczy. Komentarz, wyd. II, red. W. Sych, LEX/el. 2024, art. 121).

„(...) skierowanie więźnia do pracy jest elementem publicznoprawnego stosunku wykonania kary, a nie stanowi stosunku pracy – co prawda są tutaj elementy właściwe stosunkowi pracy, jak podporządkowanie "pracownika", wykonywanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym, jednakże brakuje tu cech dobrowolności zatrudnienia i formalnej równorzędności stron” (Kodeks karny wykonawczy. red. J. Lachowski 2023, wyd. 5/Potulski, Komentarz do art. 121 KKW, Legalis).

Ww. stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie. Sąd Apelacyjny w Krakowie w postanowieniu z dnia 4 listopada 2009 r., sygn. akt II AKzw 293/09, wskazał, że: „Roszczenia wynikające z wykonywania zatrudnienia skazanego na podstawie skierowania przez dyrektora zakładu karnego nie mają charakteru stosunku cywilnoprawnego, skoro do zaistnienia takiego stosunku niezbędne jest, by podmioty takiego stosunku cechowała wzajemna równorzędność, tu zaś jeden z nich, a to przedsiębiorstwo zatrudniające skazanego ma pozycję dominującą. Wynika to z istoty skierowania do pracy jako aktu administracyjnego oraz z niektórych uprawnień zakładu wobec skazanego (np. wnioskowania o wycofanie skazanego z zatrudnienia). Stosunek prawny między skazanym a przedsiębiorstwem, do którego go skierowano, nie jest też stosunkiem pracy, bowiem nie spełnia wymogów dobrowolności nawiązania i akceptowania przez pracownika istotnych składników stosunku (essentialia negotii). Skazany nie może się sprzeciwić skierowaniu go do pracy, bo ma obowiązek wykonywania pracy. Praca wykonywana na tej podstawie w przedsiębiorstwie przywięziennym odbywa się w ramach publicznoprawnego stosunku wykonywania kary, a nie w ramach stosunku pracy”.

W świetle powyższego, jeśli osoby odbywające karę pozbawienia wolności są zatrudnione na podstawie skierowania do pracy przez administrację zakładu

karnego obowiązku opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie istnieje, bowiem w takim przypadku zatrudnione osoby nie są „pracownikami” w rozumieniu art. 10 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

W związku z powyższym, stanowisko wnioskodawców co do zakresu i sposobu stosowania przepisów art. 9 w związku z art. 10 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, zawarte we wniosku z dnia :, r. o wydanie indywidualnej interpretacji w zakresie daniny publicznej oraz składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, o braku obowiązku opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w ww. stanie faktycznym, należy uznać za **prawidłowe**.

Biorąc pod uwagę powyższe, orzeczono jak w sentencji.

POUCZENIE:

Na podstawie art. 127 § 3 w związku z art. 129 § 1 i 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego, od decyzji niniejszej nie służy odwołanie, jednakże strona niezadowolona z decyzji może zwrócić się do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy.

Zgodnie z art. 127a Kodeksu postępowania administracyjnego, strona w trakcie biegu terminu do wniesienia wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy może zrzec się prawa do jego wniesienia wobec Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Z dniem doręczenia Ministrowi Rodziny, Pracy

i Polityki Społecznej oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wniesienia wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy przez ostatnią ze stron postępowania, decyzja staje się ostateczna i prawomocna.

Ponadto, na podstawie art. 52 § 3, art. 53 § 1 i art. 54 § 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. - Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U. z 2024 r. poz. 935, z późn. zm.), strona może wnieść skargę na decyzję bez skorzystania z prawa do zwrócenia się do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy. Skargę należy wnieść do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie, w terminie 30 dni od dnia doręczenia decyzji, za pośrednictwem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Wysokość wpisu od skargi wynosi 200 zł, zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie wysokości oraz szczegółowych zasad pobierania wpisu w postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U. z 2021 r. poz. 535).

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Joanna Stankiewicz

Dyrektor Departamentu Funduszy

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Otrzymują:

Pani ' ' oraz Pan ' ',