



KUJAWSKO-POMORSKI
OŚRODEK DORADZTWA ROLNICZEGO
w Minikowie

MARTA KNOP-KOŁODZIEJ

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE W ROLNICTWIE 2017

KRUS

ZUS



MINIKOWO, 2017

W niniejszej publikacji przedstawiono system ubezpieczeń społecznych rolników, regulowany ustawą z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (t. jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 277 z późn. zm.), jak również przepisy wynikające z ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 963 z późn. zm.). Z racji, że coraz częściej mamy do czynienia z rolnikiem, który nie rzadko jest przedsiębiorcą, pracodawcą, istnieje również potrzeba znajomości przepisów z zakresu ubezpieczeń ZUS.

Obowiązek ubezpieczenia społecznego rolników związany jest nie tylko z posiadaniem gruntu, który zgodnie z przepisami ustawy z dnia 15 listopada 1984 r. o podatku rolnym (t. jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 617, z późn. zm.) uznawany jest za gospodarstwo rolne, ale przede wszystkim z osobistym prowadzeniem przez rolnika działalności rolniczej, co należy rozumieć jako osobiste i na własny rachunek kierowanie i zarządzanie gospodarstwem, troskę o jego należyte funkcjonowanie, stałe wykonywanie działalności noszącej znamiona działalności rolniczej.

Przy ustalaniu podlegania ubezpieczeniu przyjmuje się, że:

- właściciel gruntów zaliczonych do użytków rolnych lub dzierżawca takich gruntów, jeżeli dzierżawa jest zarejestrowana w ewidencji gruntów i budynków, prowadzi działalność na tych gruntach,*
- płatnik podatku rolnego lub podatku od dochodu z działów specjalnych prowadzi działalność rolniczą w rozmiarze wynikającym z zakresu opodatkowania,*
- jeżeli własność lub dzierżawa gruntów przysługuje kilku osobom lub jeżeli obowiązek podatkowy spoczywa na kilku osobach, każda z nich uczestniczy w prowadzeniu działalności rolniczej,*
- osoba bliska rolnikowi, spełniająca warunki ustawy, stale pracuje w gospodarstwie rolnym i nie jest związana z rolnikiem stosunkiem pracy, jeżeli okoliczność ta została stwierdzona zgodnym oświadczeniem rolnika i tej osoby.*

Podjęcie rozstrzygnięcia o ustaniu ubezpieczenia musi więc poprzedzać obalenie powyższych domniemań, przez osobę zainteresowaną, poprzez przedstawienie faktów i potwierdzających je dowodów, niezbicie stwierdzających istnienie zdarzenia lub zdarzeń uzasadniających dokonanie wyłączenia z ubezpieczenia.

I. Ważne pojęcia

Rolnik – pełnoletnia osoba fizyczna zamieszkująca i prowadząca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność rolniczą w pozostającym w jego posiadaniu gospodarstwie rolnym, w tym również w ramach grupy producentów rolnych, a także osoba, która przeznaczyła grunty prowadzonego przez siebie gospodarstwa rolnego do zalesienia.

- Domownik - osoba bliska rolnikowi, która:
- ukończyła 16 lat,
- pozostaje z rolnikiem we wspólnym gospodarstwie domowym lub zamieszkuje na terenie jego gospodarstwa rolnego albo w bliskim sąsiedztwie,
- stale pracuje w tym gospodarstwie rolnym i nie jest związana z rolnikiem stosunkiem pracy.

Przez osoby bliskie rolnikowi należy rozumieć osoby, mające z rolnikiem takie więzi osobiste (rodzinne), które wyjaśniają przyczynę wykonywania pracy na rachunek rolnika bez wynagrodzenia z tego tytułu. Za osoby bliskie uznaje się przede wszystkim osoby zaliczane do członków najbliższej rodziny rolnika, a więc zstępnych (dzieci własne i przysposobione) i ich współmałżonków, wstępnych (rodzice) oraz rodzeństwo. Do osób bliskich może być także zaliczony inny członek rodziny lub powinowaty, jeżeli stan faktyczny wykazuje, że łączą go z rolnikiem bliskie więzy i prowadzi z rolnikiem wspólne gospodarstwo domowe. Za innego członka rodziny może być uznana w szczególności osoba, która nie będąc małżonkiem w rozumieniu przepisów kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, pozostaje z rolnikiem w faktycznym pożyciu.

Działalność rolnicza – w rozumieniu ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników jest to działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym produkcji ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej.

Gospodarstwo rolne - każde gospodarstwo służące prowadzeniu działalności rolniczej.

II. Ubezpieczenie społeczne rolników

Ubezpieczenie społeczne rolników zostało wyodrębnione z systemu ubezpieczeń społecznych ustawą z dnia 20 grudnia 1990 roku o ubezpieczeniu społecznym rolników (t. jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 277 z późn. zm.). Zadaniami związanymi z ubezpieczeniem społecznym rolników zajmuje się Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, zwaną dalej „Kasą”, którą kieruje Prezes Kasy – centralny organ administracji rządowej – podległy ministrowi właściwemu do spraw rozwoju wsi.

Ubezpieczenie społeczne rolników obejmuje na zasadach określonych w wymienionej ustawie rolników, ich małżonków i pracujących z nimi domowników, o ile osoby te:

- posiadają obywatelstwo polskie, lub
- przebywają na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy, zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony, zezwolenia na osiedlenie się, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich, zgody na pobyt tolerowany lub w związku z uzyskaniem w Rzeczypospolitej Polskiej statusu uchodźcy, lub ochrony uzupełniającej, lub
- są obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej lub państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym.

Ubezpieczenie społeczne rolników obejmuje obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej, jeżeli przepisy Unii Europejskiej dotyczące stosowania systemów zabezpieczenia społecznego nie stanowią inaczej.

Ustawa przewiduje dwie formy objęcia ubezpieczeniem:

- w trybie obowiązkowym – z mocy ustawy, lub
- dobrowolnie – na wniosek.

Objęcie ubezpieczeniem na wniosek następuje od dnia wskazanego we wniosku o objęcie ubezpieczeniem, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym wniosek został złożony. Osoba podlegająca ubezpieczeniu na wniosek może w każdym czasie odstąpić od ubezpieczenia, składając oświadczenie w tej sprawie.

Jeżeli wraz z ustaniem okoliczności uzasadniających podleganie ubezpieczeniu z mocy ustawy następują okoliczności uzasadniające objęcie ubezpieczeniem na wniosek, ubezpieczenie istniejące z mocy ustawy ustaje od dnia następującego po dniu, w którym ubezpieczonemu doręczono decyzję stwierdzającą ustanie ubezpieczenia z mocy ustawy. Natomiast, w sytuacji złożenia wniosku o rentę lub emeryturę, obowiązek ubezpieczenia ustaje od dnia następującego po dniu, w którym wydana została decyzja o przyznaniu świadczenia, jednak nie wcześniej niż od dnia, w którym ubezpieczony nabył to prawo.

Ubezpieczenie ustaje od dnia następującego po dniu, w którym ustały okoliczności uzasadniające podleganie ubezpieczeniu. Ubezpieczenie na wniosek ustaje:

- od dnia wskazanego w oświadczeniu ubezpieczonego, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym to oświadczenie zostało złożone Kasie;
- w przypadku osób, na których ubezpieczenie nie są opłacane w terminie należne składki – od pierwszego dnia okresu ubezpieczenia, za który składka nie została opłacona.

W systemie ubezpieczeń społecznych rolników wyodrębnia się ponadto dwa rodzaje ubezpieczenia:

- ubezpieczenie emerytalno-rentowe,
- ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie.

1. Ubezpieczenie emerytalno-rentowe

Ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu podlega z mocy ustawy: rolnik, w którego posiadaniu jest gospodarstwo rolne o powierzchni powyżej 1 ha przeliczeniowego użytków rolnych lub dział specjalny produkcji rolnej a także małżonek rolnika lub domownik.

Ponadto, ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu z mocy ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników podlegają osoby pobierające rentę strukturalną współfinansowaną ze środków Sekcji Gwarancji Europejskiego Funduszu Orientacji i Gwarancji Rolnej lub ze środków pochodzących z Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz współmałżonkowie takich osób, jeżeli renta, o której mowa powyżej wypłacana jest ze zwiększeniem na tego małżonka.

Zatem ubezpieczenie z mocy ustawy istnieje niezależnie od woli osoby spełniającej warunki do podlegania temu ubezpieczeniu lub woli płatnika i nie ma możliwości rezygnacji z tego ubezpieczenia. Rolnik zobowiązany jest w ciągu 14 dni od powstania obowiązku podlegania ubezpieczeniu, zgłosić się we właściwej jednostce Kasy, zgłaszając do ubezpieczeń siebie jak i pozostałe osoby podlegające ubezpieczeniu w jego gospodarstwie.

Ubezpieczeniem emerytalno-rentowym na wniosek obejmuje się:

- 1) innego rolnika lub domownika, który podlega ubezpieczeniu wypadkowemu, chorobowemu i macierzyńskiemu w pełnym zakresie, jeżeli złożono wniosek o objęcie go ubezpieczeniem emerytalno-rentowym;
- 2) osobę, która podlegała ubezpieczeniu jako rolnik i zaprzestała prowadzenia działalności rolniczej, nie nabywając prawa do emerytury lub renty z ubezpieczenia, jeżeli podlegała ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu przez okres co najmniej 12 lat i 6 miesięcy;
- 3) osobę pobierającą rentę rolniczą z tytułu niezdolności do pracy jako rentę okresową;

- 4) osobę, która podlegała ubezpieczeniu jako rolnik lub domownik i zaprzestała prowadzenia działalności rolniczej lub pracy w gospodarstwie rolnym w związku z nabyciem prawa do świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego na podstawie ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych albo zasiłku dla opiekuna na podstawie ustawy z dnia 4 kwietnia 2014 r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów przez okres pobierania tego świadczenia albo zasiłku – do uzyskania 25-letniego okresu ubezpieczenia emerytalno-rentowego, wymagalnego do przyznania emerytury rolniczej.

2. Ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie

Ubezpieczeniu wypadkowemu, chorobowemu i macierzyńskiemu podlega z mocy ustawy podlega rolnik lub domownik rolnika, którego gospodarstwo obejmuje obszar użytków rolnych powyżej 1 ha przeliczeniowego lub dział specjalny. Ponadto rolnik ten nie może podlegać innemu ubezpieczeniu społecznemu lub nie może mieć ustalonego prawa do emerytury lub renty albo nie ma ustalonego prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Ubezpieczeniu wypadkowemu, chorobowemu i macierzyńskiemu na wniosek podlega rolnik prowadzący działalność rolniczą w gospodarstwie o powierzchni równej 1 ha przeliczeniowemu i poniżej 1 ha przeliczeniowego (a także jego małżonek i domownik) oraz osoba, która - będąc rolnikiem - przeznaczyła grunty prowadzonego przez siebie gospodarstwa do zalesienia na zasadach określonych w odrębnych przepisach, jeśli nie podlega innemu ubezpieczeniu społecznemu, ani nie ma ustalonego prawa do emerytury lub renty, może być objęty ubezpieczeniem:

- w pełnym zakresie, tzn. jednocześnie ubezpieczeniem wypadkowym, chorobowym i macierzyńskim oraz ubezpieczeniem emerytalno-rentowym,
- lub tylko ubezpieczeniem wypadkowym, chorobowym i macierzyńskim.

Dodatkowo ubezpieczeniem wypadkowym, chorobowym i macierzyńskim na wniosek – wyłącznie w zakresie ograniczonym, tj. z prawem do jednorazowego odszkodowania z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, albo śmierci wskutek wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej może być objęta:

- osoba prowadząca działalność rolniczą (rolnik, jego małżonek lub domownik), a także osoba, która będąc rolnikiem przeznaczyła grunty prowadzonego gospodarstwa do zalesienia na zasadach określonych w odrębnych przepisach i jednocześnie
- podlegająca ubezpieczeniu w ZUS na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych lub mająca ustalone prawo do emerytury lub renty, lub do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, takich jak zasiłek chorobowy i świadczenie rehabilitacyjne, po ustaniu stosunku pracy.

! Dobrowolnemu ubezpieczeniu wypadkowemu, chorobowemu i macierzyńskiemu nie mogą podlegać ubezpieczeniu emeryci i renciści, którzy mają orzeczoną niezdolność do samodzielnej egzystencji!

3. Wymiar składek, terminy płatności

Składka na ubezpieczenie emerytalno-rentowe za każdego ubezpieczonego wynosi 10% emerytury podstawowej. Wysokość emerytury podstawowej jest ogłaszana przez Prezesa ZUS w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”. W przypadku, gdy okres podlegania ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu jest krótszy niż miesiąc, składki zostaną obliczone proporcjonalnie do liczby dni podlegania ubezpieczeniu w danym miesiącu. Ubezpieczony prowadzący dodatkowo pozarolniczą działalność gospodarczą opłaca dwukrotność podstawowej składki. Dodatkowo rolnik, którego gospodarstwo rolne obejmuje obszar użytków rolnych powyżej 50 ha przeliczeniowych i więcej, opłaca dodatkową składkę miesięczną na ubezpieczenie emerytalno-rentowe, w wysokości:

- 12% emerytury podstawowej - w przypadku gdy gospodarstwo rolne obejmuje obszar użytków rolnych do 100 ha przeliczeniowych;
- 24% emerytury podstawowej - w przypadku gdy gospodarstwo rolne obejmuje obszar użytków rolnych powyżej 100 ha przeliczeniowych do 150 ha przeliczeniowych;
- 36% emerytury podstawowej - w przypadku gdy gospodarstwo rolne obejmuje obszar użytków rolnych powyżej 150 ha przeliczeniowych do 300 ha przeliczeniowych,
- 48% emerytury podstawowej - w przypadku gdy gospodarstwo rolne obejmuje obszar użytków rolnych powyżej 300 ha przeliczeniowych.

Miesięczna składka na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie za każdą osobę (w tym także za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą) podlegającą temu ubezpieczeniu w pełnym zakresie będzie miała równą wysokość – odpowiadającą jej pojedynczemu wymiarowi. Prezes Kasy ogłasza w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, ustaloną przez Radę Rolników, wysokość miesięcznej składki na jeden lub kilka kolejnych kwartałów, na co najmniej 14 dni przed pierwszym dniem danego kwartału. Wysokość tej składki może być ustalana kwotowo i korygowana - w przypadku zmiany wysokości emerytury podstawowej, albo za pomocą określonego procentu emerytury podstawowej. Na wniosek Rady Rolników minister właściwy do spraw rozwoju wsi, w drodze rozporządzenia, może ustanawiać ulgi w wysokości składki, określając szczegółowe zasady i tryb ich przyznawania.

W przypadku, gdy okres podlegania ubezpieczeniu wypadkowemu, chorobowemu i macierzyńskiemu jest krótszy niż miesiąc, składki zostaną obliczone proporcjonalnie do liczby dni podlegania ubezpieczeniu w danym miesiącu.

! Aktualne wysokości składek dostępne na stronie www.krus.gov.pl

Składki na ubezpieczenie opłaca się co kwartał a termin płatności przypada ostatniego dnia pierwszego miesiąca danego kwartału (np. 31 stycznia za I kwartał). Składki na ubezpieczenie za każdego ubezpieczonego opłaca rolnik. Jeżeli działalność rolnicza jest prowadzona na rachunek kilku osób, obowiązek opłacenia składki ciąży na nich solidarnie.

Nieopłacenie składki w terminie jest traktowane jako odstąpienie od ubezpieczenia na wniosek, chyba że przed upływem terminu płatności składki, rolnik złożył podanie o jego odroczenie albo udowodni, że nieopłacenie składki w ustawowym terminie było wynikiem zaistnienia okoliczności trudnych do przewidzenia i niezawinionych przez płatnika.

4. Świadczenia z ubezpieczenia emerytalno-rentowego

Emerytura rolnicza

Emerytura rolnicza przysługuje ubezpieczonemu, który spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) osiągnął wiek emerytalny określony w ustawie,
 - przy czym wiek kobiet urodzonych do dnia 31 grudnia 1952 r. wynosi co najmniej 60 lat, kobiety urodzone po tym czasie wiek ten mają stopniowo wydłużany, natomiast wiek emerytalny dla kobiet urodzonych po dniu 30 września 1973 r. wynosi co najmniej 67 lat,
 - wiek mężczyzn urodzonych do dnia 31 grudnia 1947 r. wynosi co najmniej 65 lat, mężczyźni urodzeni po tym czasie wiek ten mają stopniowo wydłużany, natomiast wiek emerytalny dla mężczyzn urodzonych po dniu 30 września 1953 r. wynosi co najmniej 67 lat.
- 2) podlegał ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu przez okres co najmniej 25 lat.

Emerytura rolnicza przysługuje także ubezpieczonemu rolnikowi, który do dnia 31 grudnia 2017 r. spełni łącznie następujące warunki:

- 1) osiągnął wiek 55 lat, jeśli jest kobietą, albo 60 lat, jeśli jest mężczyzną;
- 2) podlegał ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu przez okres co najmniej 30 lat;
- 3) zaprzestał prowadzenia działalności rolniczej.

Częściowa emerytura rolnicza

Ubezpieczonym, którzy nie osiągnęli wymagalnego wieku emerytalnego, przysługuje częściowa emerytura rolnicza, jeżeli spełnili łącznie następujące warunki:

- 1) podlegali ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu przez okres wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn;
- 2) osiągnęli wiek wynoszący co najmniej 62 lata dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn.

Wysokość częściowej emerytury rolniczej wynosi 50% kwoty emerytury rolniczej ustalonej zgodnie z przepisami i nie podlega podwyższeniu do kwoty emerytury podstawowej. Po osiągnięciu przez osobę uprawnioną do częściowej emerytury rolniczej wieku emerytalnego, częściowa emerytura rolnicza podlega z urzędu zamianie na emeryturę „podstawową”.

Renta rolnicza z tytułu niezdolności do pracy

Renta rolnicza z tytułu niezdolności do pracy przysługuje ubezpieczonemu, który łącznie spełnia następujące warunki:

- 1) podlegał ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu przez wymagany okres;
- 2) jest trwale lub okresowo całkowicie niezdolny do pracy w gospodarstwie rolnym;
- 3) całkowita niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym powstała w okresie podlegania ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu lub w okresach, które dolicza się do okresu ubezpieczeń lub nie później niż w ciągu 18 miesięcy od ustania tych okresów.

Wymagany okres podlegania ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu uważa się za spełniony, jeżeli okres ubezpieczenia emerytalno-rentowego ubezpieczonego wynosi co najmniej:

- 1) rok - jeżeli całkowita niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym powstała w wieku do 20 lat;
- 2) 2 lata - jeżeli całkowita niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym powstała w wieku powyżej 20 lat do 22 lat;
- 3) 3 lata - jeżeli całkowita niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym powstała w wieku powyżej 22 lat do 25 lat;
- 4) 4 lata - jeżeli całkowita niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym powstała w wieku powyżej 25 lat do 30 lat;
- 5) 5 lat - jeżeli całkowita niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym powstała w wieku powyżej 30 lat. Okres 5 lat powinien przypadać w okresie ostatnich 10 lat przed złożeniem wniosku o przyznanie renty rolniczej z tytułu niezdolności do pracy.

Jeżeli całkowita niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym powstała wskutek wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej, to warunek podlegania, uważa się za spełniony, jeżeli ubezpieczony posiada jakikolwiek okres ubezpieczenia emerytalno-rentowego, który obejmuje dzień wypadku lub dzień zachorowania na rolniczą chorobę zawodową.

Za całkowicie niezdolnego do pracy w gospodarstwie rolnym uważa się ubezpieczonego, który z powodu naruszenia sprawności organizmu utracił zdolność do osobistego wykonywania pracy w gospodarstwie rolnym. Całkowitą niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym uznaje się za trwałą lub okresową, przy czym z trwałą niezdolnością mamy do czynienia, gdy ubezpieczony nie rokuje odzyskania zdolności do osobistego wykonywania pracy w gospodarstwie rolnym. Natomiast okresowa niezdolność orzekana jest, gdy ubezpieczony rokuje odzyskanie zdolności do osobistego wykonywania pracy w gospodarstwie rolnym.

Przy ustalaniu liczby lat podlegania ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu dodaje się poszczególne okresy podlegania ubezpieczeniu obejmujące lata, miesiące i dni. Okresy niepełnych miesięcy podlegania ubezpieczeniu oblicza się w dniach. Sumę dni zamienia się na miesiące, przyjmując za miesiąc 30 dni kalendarzowych; sumę miesięcy zamienia się na lata, przyjmując pełne 12 miesięcy za jeden rok.

Rentę rolniczą z tytułu niezdolności do pracy przyznaje się jako rentę stałą, jeżeli całkowita niezdolność ubezpieczonego do pracy w gospodarstwie rolnym jest trwała i nie orzeczono celowości przekwalifikowania zawodowego. W pozostałych przypadkach renta rolnicza z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jako renta okresowa przez okres wskazany w decyzji Prezesa Kasy. W przypadku, gdy prawo do renty rolniczej z tytułu niezdolności do pracy, które ustało z powodu ustąpienia całkowitej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym, podlega przywróceniu, jeżeli w ciągu 18 miesięcy od dnia ustania prawa do renty ubezpieczony ponownie stał się całkowicie niezdolny do pracy w gospodarstwie rolnym.

Osobom pobierającym renty rolnicze z tytułu niezdolności do pracy, które osiągnęły wiek emerytalny określony, przyznaje się z urzędu emeryturę rolniczą w wysokości nie niższej od dotychczas pobieranej renty z tytułu niezdolności do pracy, jeżeli osoba ta podlegała ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu przez okres co najmniej 25 lat (w przypadku osób urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 r. musi to być co najmniej 25 lat podlegania wyłącznie rolniczemu ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu). Wysokość tej emerytury, może być niższa od dotychczas pobieranej renty, jeżeli jej zmniejszenie wynika z odrębnych przepisów.

5. Informacja dla osób sprawujących osobistą opiekę nad dzieckiem

KRUS umożliwia finansowanie z budżetu państwa składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe w okresie sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem własnym, swojego małżonka, lub dzieckiem przysposobionym. Dofinansowanie składek dotyczy m.in.:

- rolnika i domownika podlegającego ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu z mocy ustawy albo na wniosek,
- rolnika i domownika, który nie podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników,
- osobę będącą członkiem rodziny rolnika lub domownika, która nie spełnia warunków do podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników.

Składki finansowane mogą być przez okres:

- do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 5. roku życia, lub
- do 6 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia 18. roku życia – w przypadku sprawowania opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym.

Składka na ubezpieczenie emerytalno-rentowe za osobę sprawującą osobistą opiekę nad dzieckiem finansowana jest ze środków budżetu państwa od dnia złożenia wniosku. Aby nabyć prawo do finansowania z budżetu państwa składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe, należy spełnić następujące warunki:

- złożyć wniosek o finansowanie z dotacji budżetu państwa składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe w związku ze sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem (formularz wniosku do pobrania na www.bip.krus.gov.pl w dziale: formularze i wnioski > ubezpieczenia) – w przypadku osób podlegających ubezpieczeniu w KRUS,

- złożyć wniosek o objęcie ubezpieczeniem emerytalno-rentowym i finansowanie składki na to ubezpieczenie z dotacji budżetu państwa, w związku ze sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem – w przypadku osób dotychczas niepodlegających ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu w KRUS,
- przedłożyć skrócony odpis aktu urodzenia dziecka oraz w przypadku dziecka niepełnosprawnego orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności.

Ponadto:

- Osoba sprawująca osobistą opiekę nad dzieckiem nie może podlegać innemu ubezpieczeniu społecznemu, jak również nie może mieć ustalonego prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, w tym do emerytury lub renty.
- Rolnik lub domownik prowadzący jednocześnie pozarolniczą działalność gospodarczą lub współpracujący przy jej prowadzeniu, zobowiązany jest zaprzestać prowadzenia tej działalności albo zawiesić jej wykonywanie bądź współpracę przy jej prowadzeniu w okresie sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Oznacza to, że w dniu rozpoczęcia finansowania składki ze środków budżetu państwa, działalność ta nie może być prowadzona.
- Drugi rodzic nie może korzystać z prawa do finansowania składek z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem w KRUS albo z prawa do finansowania składek w ZUS.

Przepisy ustawy umożliwiają finansowanie z dotacji budżetu państwa wyłącznie składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe. Składka z dotacji budżetu państwa równa jest składce, stanowiącej 10% emerytury podstawowej.

6. Ubezpieczenie społeczne rolników dla osób wykonujących umowy zlecenia lub inne umowy o świadczenie usług

W świetle obowiązujących przepisów rolnicy i domownicy podlegający ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie z mocy ustawy, którzy jednocześnie zostaną objęci ubezpieczeniem społecznym z tytułu:

- wykonywania umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, lub
- pełnienia funkcji w radzie nadzorczej,

mogą nadal podlegać ubezpieczeniu społecznemu rolników. Żeby skorzystać z takiej możliwości, osiągnany przychód rolnika lub domownika w rozliczeniu miesięcznym nie może przekroczyć kwoty równej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. W 2017 r. jest to kwota 2 000,00 zł. W takiej sytuacji rolnik będzie podlegał podwójnemu ubezpieczeniu:

- nadal w KRUS – dobrowolnie, ponieważ na czas wykonywania umowy zlecenie może wyrejestrować się z KRUS,

- jako zleceniobiorca w ZUS – obowiązkowo.

O zawarciu jakiegokolwiek z wyżej wymienionych form zarobkowych należy powiadomić KRUS, ponieważ może mieć to wpływ na podleganie ubezpieczeniu zdrowotnemu (rolnika jak i wszystkich członków rodziny zgłoszonych przez niego do tego ubezpieczenia).

III. Rolnik prowadzący działalność pozarolniczą

Rolnik prowadzący działalność pozarolniczą – ubezpieczony w KRUS

Składki na ubezpieczenia społeczne, jakie płać rolnicy, są dużo niższe niż te, które muszą regulować osoby prowadzące działalność pozarolniczą. Dlatego warto wiedzieć, że rolnik, który opłaca składki w KRUS i dodatkowo rozpoczyna prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej, nie musi rezygnować z ubezpieczenia rolniczego w KRUS i przejść na ubezpieczenie ZUS. Aby nadal podlegać ubezpieczeniu społecznym rolników należy spełnić kilka warunków:

- 1) podlegać ubezpieczeniu w pełnym zakresie z mocy ustawy nieprzerwanie przez co najmniej 3 lata,
- 2) złożyć w KRUS oświadczenie o kontynuowaniu tego ubezpieczenia w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia wykonywania pozarolniczej działalności gospodarczej lub współpracy przy tej działalności;
- 3) jednocześnie nadal prowadzi działalność rolniczą lub stale pracuje w gospodarstwie rolnym, obejmującym obszar użytków rolnych powyżej 1 ha przeliczeniowego, lub w dziale specjalnym;
- 4) nie jest pracownikiem i nie pozostaje w żadnym innym stosunku pracy;
- 5) nie ma ustalonego prawa do emerytury lub renty albo świadczeń z ubezpieczeń społecznych;
- 6) kwota należnego podatku dochodowego za poprzedni rok podatkowy od przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej (jeżeli była prowadzona) nie przekracza kwoty granicznej określonej dla danego roku podatkowego. Kwota ta podlega corocznej waloryzacji (zmianie).

Na koniec kwietnia każdego roku ogłaszana jest nowa kwota graniczna należnego podatku dochodowego od przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej za rok bieżący. Kwotę należnego podatku dochodowego za poprzedni rok podatkowy rolnik zobowiązany jest udokumentować zaświadczeniem albo oświadczeniem i złożyć je w KRUS do 31 maja każdego roku. Niezłożenie lub niezachowanie terminu do złożenia zaświadczenia lub oświadczenia skutkuje ustaniem ubezpieczenia z dniem, do którego rolnik lub domownik był zobowiązany złożyć zaświadczenie lub oświadczenie w KRUS. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy zaprzestał prowadzenia działalności w sposób trwały lub okresowy przed upływem terminu na złożenie tego zaświadczenia lub oświadczenia. Zatem wysokość dochodu uzyskanego z prowadzonej działalności gospodarczej, od którego zależy kwota podatku ma decydujące znaczenie przy ustalaniu prawa do dalszego podlegania ubezpieczeniu w KRUS.

UWAGA!

- Rolnik ubezpieczony w KRUS, który rozpocznie prowadzenie pozarolniczej działalności przed upływem 3 lat opłacania składek w KRUS, będzie automatycznie podlegać ubezpieczeniu w ZUS. W przypadku niezachowania terminu złożenia oświadczenia, rolnik traci prawo do tego ubezpieczenia z dniem rozpoczęcia pozarolniczej działalności gospodarczej lub podjęcia współpracy przy prowadzeniu tej działalności.
- Rolnik, który przekroczy limit podatku dochodowego od prowadzonej działalności, będzie zobowiązany przenieść się do ZUS. Może również zrezygnować z tej działalności i dalej korzystać z ubezpieczenia rolniczego w KRUS. Należy jednak pamiętać, że ponownie działalność gospodarczą będzie mógł podjąć dopiero po upływie 3 lat prowadzenia gospodarstwa rolnego i opłacania składek z tego tytułu.

Rolnik lub domownik prowadzący dodatkowo pozarolniczą działalność gospodarczą będzie zobowiązany do opłacenia miesięcznej składki podstawowej na ubezpieczenie emerytalno-rentowe w jej podwójnym wymiarze. Natomiast na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie składka za te osoby opłacana będzie w pojedynczej wysokości, tak samo jak za pozostałych ubezpieczonych, którzy pozarolniczej działalności gospodarczej nie prowadzą.

Przez rozpoczynającego współpracę przy prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej rozumie się tylko tego rolnika lub jego domownika, który w stosunku do osoby prowadzącej taką działalność (zgodnie w przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych) jest: małżonkiem, dzieckiem własnym lub dzieckiem przysposobionym, dzieckiem drugiego małżonka, matką, ojcem, macochą, ojczymem lub osobą przysposabiającą, i pozostaje z tą osobą we wspólnym gospodarstwie domowym.

Rolnik prowadzący działalność pozarolniczą – ubezpieczony w ZUS

Jak wyżej wspomniano – może zdarzyć się tak, że rolnik będzie zmuszony przejść na ubezpieczenie społeczne w ZUS. Spowoduje to znaczny wzrost kosztów związanych z opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne.

Osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą podlegają z tego tytułu obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, objęte są również obowiązkowym ubezpieczeniem wypadkowym. Natomiast na swój wniosek mogą zostać objęte dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym.

Podstawę wymiaru **składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe** stanowi zadeklarowana kwota, która nie może być niższa niż 60% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w kraju przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W 2017 r. minimalna podstawa wynosi 2 557,80 zł (60% x 4 263,00 zł). Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe została również ograniczona w skali roku. Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. W 2017 r. jest to kwota 127 890,00 zł. (4 263,00 zł x 30).

Podstawę wymiaru składek na **ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe** osób prowadzących pozarolniczą działalność i osób z nimi współpracujących stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia chorobowe i wypadkowe nie stosuje się ograniczenia górnej rocznej podstawy wymiaru składek, które obowiązuje dla podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Jednak podstawa wymiaru składek na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe nie może przekraczać miesięcznie 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia przyjętą do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Przepisy dotyczące wysokości składki wypadkowej reguluje ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t. jedn. Dz. U. z 2015 r. poz. 1242 z późn. zm.). Organ rentowy niektórym płatnikom wyznacza stopę procentową składki wypadkowej obowiązującą w danym roku składkowym. Taką informację powinni dostać płatnicy zgłaszający do ubezpieczenia wypadkowego przynajmniej 10 ubezpieczonych, którzy za trzy kolejne, ostatnie lata kalendarzowe składali informację ZUS IWA. Wysokość stopy procentowej składki wypadkowej organ rentowy ustala w zależności od kategorii ryzyka określonej indywidualnie dla każdego płatnika. O wysokości stopy procentowej składki wypadkowej obowiązującej płatnika w nowym roku składkowym ZUS powinien go zawiadomić najpóźniej do 20 kwietnia danego roku. Pozostali płatnicy muszą samodzielnie ustalić wysokość stopy procentowej składki wypadkowej.

Płatnicy podlegający wpisowi do rejestru REGON i zgłaszający do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 ubezpieczonych, w tym osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą a także płatnicy niepodlegający wpisowi do rejestru REGON (niezależnie od liczby osób zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego, opłacają składkę na ubezpieczenie wypadkowe w wysokości 50% najwyższej stopy procentowej ustalonej na dany rok składkowy dla grup działalności. W obecnym stanie prawnym jest to kwota 1,80% podstawy wymiaru ($50\% \times 3,6\%$). Od 1 kwietnia 2016 r. Stopy procentowe składki wypadkowej ustalone dla poszczególnych grup działalności według PKD pozostaną niezmiennione w stosunku do roku poprzedniego. Stopa procentowa składki wypadkowej dla przedsiębiorców zgłaszających do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 ubezpieczonych nadal wynosi 1,80%. Te wysokości stóp obowiązują zatem do 31 marca 2017 r.

Wysokość składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe ustalona została w formie stóp procentowych. Stopy procentowe na poszczególne ryzyka ubezpieczeniowe osób prowadzących pozarolniczą wynoszą:

- na ubezpieczenie emerytalne - 19,52% podstawy wymiaru,
- na ubezpieczenia rentowe – 8 % podstawy wymiaru,
- na ubezpieczenie chorobowe - 2,45% podstawy wymiaru,
- na ubezpieczenie wypadkowe - od 0,40% do 3,60% podstawy wymiaru.

Ponadto w zależności od stanu faktycznego przedsiębiorca opłaca również **składki na Fundusz Pracy, oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych**.

Obowiązkową składkę na Fundusz Pracy opłaca się za okres trwania obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, nie niższych, w przeliczeniu na okres miesiąca, niż minimalne wynagrodzenie. Składka na Fundusz Pracy wynosi 2,45% podstawy wymiaru odpowiadającej podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe dla osoby prowadzącej pozarolniczą działalność.

Obowiązek opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych reguluje ustawa z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t. jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1256 z późn. zm.). Zgodnie z przepisami tej ustawy składki na FGŚP są opłacane za pracowników w rozumieniu przepisów tej ustawy. Wysokość tej składki wynosi 0,10% podstawy wymiaru na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Warto zapamiętać, że w pewnych przypadkach składka na FP i FGŚP opłacana być nie musi.

Osoby prowadzące pozarolniczą działalność podlegają również **ubezpieczeniu zdrowotnemu**. Obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają osoby spełniające warunki do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, które są osobami prowadzącymi działalność, z wyłączeniem osób, które zawiesiły wykonywanie działalności gospodarczej na podstawie przepisów o swobodzie działalności gospodarczej. Składka na ubezpieczenie zdrowotne jest dla wszystkich ubezpieczonych jednakowa i wynosi 9% podstawy wymiaru. Podstawę wymiaru stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa niż 75% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w czwartym kwartale roku poprzedniego, włącznie z wypłatami z zysku. Przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne nie stosuje się ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek. Składka w nowej wysokości obowiązuje od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia danego roku. Jest miesięczna i niepodzielna, więc nie podlega proporcjonalnemu zmniejszeniu do liczby dni podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu w danym miesiącu kalendarzowym. W 2017 r. minimalna podstawa wymiaru składki wynosi 3 303,13 zł (75% x 4 404,17 zł), a więc najniższa składka na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 297,28 zł.

Płatnik składek – osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą opłaca składki za dany miesiąc, nie później niż:

- do 10 dnia następnego miesiąca – dla osób fizycznych opłacających składkę wyłącznie za siebie;
- do 15 dnia następnego miesiąca – dla pozostałych płatników;

Tabela nr 1. Wysokość składek na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy i ubezpieczenie zdrowotne osób prowadzących działalność pozarolniczą i podlegających ubezpieczeniu społecznym w ZUS.

Rodzaj ubezpieczenia	Wysokość składki w zł	Sposób liczenia
ubezpieczenie emerytalne	499,28 zł	2 557,80 zł x 19,52%
ubezpieczenie rentowe	204,62 zł	2 557,80 zł x 8,00%
ubezpieczenie chorobowe	62,67 zł	2 557,80 zł x 2,45%
ubezpieczenie wypadkowe	46,04 zł	2 557,80 zł x 1,80%
Fundusz Pracy	62,67 zł	2 557,80 zł x 2,45%
Razem (miesięcznie)	875,28 zł	-
ubezpieczenie zdrowotne	297,28 zł	3 303,13 zł x 9%
Razem (miesięcznie)	1 172,56 zł	-

ZUS preferencyjny

Istnieje jeszcze możliwość opłacania „ZUS-u preferencyjnego”, z którego mogą skorzystać osoby, które:

- w okresie ostatnich 60 miesięcy kalendarzowych przed dniem rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej nie prowadziły pozarolniczej działalności,
- nie wykonują działalności gospodarczej na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywały w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej.

Maksymalny okres wykorzystania ulgi to 24 miesiące kalendarzowe, liczone od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej. Podstawą wymiaru składek jest zadeklarowana kwota, która nie może być niższa niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia. W 2017 r. podstawa ta wynosi 600,- zł (30% x 2 000,- zł). W okresie korzystania z ulgi, nie odprowadza się składki na Fundusz Pracy. Ulga natomiast nie dotyczy składki na ubezpieczenie zdrowotne – odprowadzana jest na zasadach ogólnych.

Tabela nr 2. Wysokość składek preferencyjnych na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne osób prowadzących działalność pozarolniczą i podlegających ubezpieczeniu społecznym w ZUS.

Rodzaj ubezpieczenia	Wysokość składki w zł	Sposób liczenia
ubezpieczenie emerytalne	117,12 zł	600,00 zł x 19,52%
ubezpieczenie rentowe	48,00 zł	600,00 zł x 8,00%
ubezpieczenie chorobowe	14,70 zł	600,00 zł x 2,45%
ubezpieczenie wypadkowe	10,80 zł	600,00 zł x 1,80%
Razem (miesięcznie)	190,62 zł	-
ubezpieczenie zdrowotne	297,28 zł	3 303,13 x 9%
Razem (miesięcznie)	487,90 zł	-

Najniższa składka do KRUS dla rolnika nieprowadzącego działalności gospodarczej to 390,00 zł kwartalnie (gdy posiada mniej niż 50 ha ziemi), a najwyższa – 1 662,00 zł kwartalnie (ponad 300 ha). Składka do KRUS za domownika, niezależnie od wielkości gospodarstwa, wynosi 390,00 zł. Składki rosną, gdy rolnik prowadzi jednocześnie pozarolniczą działalność gospodarczą – od 654,00 zł (poniżej 50 ha) do 1 926,00 zł (ponad 300 ha) kwartalnie. Domownik płaci wtedy 654,00 zł kwartalnie.

Reasumując rolnik prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą płaci do KRUS prawie pięciokrotnie mniej niż ten sam przedsiębiorca bez statusu rolnika. Dlatego dla rolników rozpoczynających prowadzenie działalności pozarolniczej, tak ważne jest, aby nadal podlegać ubezpieczeniu KRUS.

IV. Zatrudnianie pracowników

Zatrudnienie pracownika wymaga przestrzegania wielu, nieraz bardzo drobiazgowych przepisów, które związane są z jego poszczególnymi etapami. Pracodawca może zatrudnić pracownika m.in. na podstawie umowy o pracę, umowy-zlecenie i umowy o dzieło. Znaczący wpływ na wybór umowy ma rodzaj wykonywanej pracy oraz wewnętrzne uregulowania pracodawcy. Należy pamiętać, że każda ze wskazanych umów ma inny charakter, a co za tym idzie, inną podstawę prawną.

Umowa o pracę

Umowa o pracę jest umową, którą reguluje Kodeks pracy. Umowa ta powinna być zawarta w formie pisemnej i powinna określać:

- strony umowy,
- rodzaj umowy,
- datę jej zawarcia oraz
- warunki pracy i płacy, tzn. rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy i termin rozpoczęcia pracy.

Ponadto w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy pracodawca musi powiadomić swojego nowego pracownika o normach czasu pracy, częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę, wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, objętym go układzie zbiorowym, długości obowiązującego go okresu wypowiedzenia.

Przed przystąpieniem do pracy, każdy przyszły pracownik musi poddać się badaniom lekarskim, na podstawie których zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku pracy. Badania przeprowadza się na podstawie skie-

rowania wydanego przez pracodawcę i na jego koszt. Pracodawca nie musi wysyłać na badania lekarskie osób, które przyjmowane są ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą. Nie ma obowiązku również wysyłania na badania lekarskie osób przyjmowanych do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawią pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

Przed przystąpieniem do pracy należy również odbyć wstępne (i opcjonalnie stanowiskowe) szkolenie z zakresu BHP. Szkolenie to podobnie jak orzeczenie lekarskie, o którym mowa była powyżej, nie jest wymagane, gdy pracownik podejmuje pracę na tym samym stanowisku, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę lub gdy przerwa pomiędzy tymi umowami nie przekroczyła 30 dni.

Nowego pracownika należy zarejestrować w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w terminie do 7 dni od dnia powstania obowiązku, czyli od dnia nawiązania stosunku pracy.

Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony, albo na czas określony.

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie wszystkich umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Okres 33 miesięcy nie dotyczy umów zawartych na czas określony, jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Dotyczy to umów zawartych:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, lub
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie. O takiej umowie pracodawca w ciągu 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy.

Umowa o pracę może zostać rozwiązana:

- 1) na mocy porozumienia stron,
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);

- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

Po nowelizacji w 2016 r. okres wypowiedzenia dla umów zawartych na czas określony i nieokreślony uzależniony jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
 - 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
 - 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny wynosi:

- 3 dni robocze, jeśli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
- 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,
- 2 tygodnie, jeśli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Rozwiązanie umowy o pracę odbywa się pisemnie, a potwierdzeniem danej umowy po jej zakończeniu jest świadectwo pracy wystawiane przez pracodawcę.

Niewątpliwie umowa o pracę jest najlepszą i najstabilniejszą formą zatrudnienia dla pracownika, gdyż – zgodnie z przepisami – daje pracownikowi wiele przywilejów (płatny urlop, gwarancję minimalnego wynagrodzenia za pracę).

Umowa zlecenie

Umowa zlecenie nie podlega przepisom kodeksu pracy lecz kodeksu cywilnego. Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej na rzecz zlecającego. Zleceniodawcą może być każdy przedsiębiorca oraz osoba fizyczna posiadająca pełną zdolność do czynności prawnych. Przedmiotem zlecenia są określone czynności, które nie muszą być wykonane w ściśle określonym czasie i pod czyimś kierownictwem. Do cech charakterystycznych takiej umowy należą: swoboda w zakresie rozwiązania umowy, swoboda w zakresie czasu pracy, a także dwudziestoprocentowe koszty uzyskania przychodu. Umowa zlecenia może zostać wypowiedziana przez każdą ze stron i w każdym czasie. Do jego rozwiązania dochodzi z dnia na dzień bez żadnych okresów wypowiedzenia, chyba że strony ustaliły w umowie inne warunki rozwiązania wzajemnej relacji.

Istnieją jednak istotne obwarowania co do wynagrodzenia umowy zlecenia. 01 stycznia 2017 r. weszła w życie ustawa z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 r., poz. 1265), która wprowadziła minimalną stawkę godzinową dla pracujących w ramach umowy zlecenie. Nowelizacja ustawy ma na celu przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych przez pracodawców i ochronę osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie.

Zgodnie z nowymi przepisami wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej, która będzie corocznie walory-

zowana, a w 2017 r. kwota ta wynosi 13 zł. W przypadku gdy wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie nie zapewnia przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia, lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, to zleciłodawcy będzie przysługiwać wynagrodzenie obliczone z uwzględnieniem tej minimalnej stawki.

Zgodnie z ustawą minimalną stawką godzinową zostały objęte:

- umowy zlecenie (z art. 734 Kodeksu cywilnego) oraz
- umowy o świadczenie usług (z art. 750 Kodeksu cywilnego), do których stosuje się przepisy o zleceniu.

Istnieją przypadki, w których minimalna stawka godzinowa nie będzie miała zastosowania. Są to np. umowy:

- w przypadku których o miejscu i czasie wykonywania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi, a przysługujące mu wynagrodzenie jest uzależnione wyłącznie od rezultatu wykonania zlecenia lub świadczenia usług,
- o pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej,
- w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,
- dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek (usługi świadczone przez okres dłuższy niż 1 doba), itp.

Nowością jest również to, że w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc wynagrodzenie będzie wypłacane co najmniej raz w miesiącu. Dotychczas było tak, że umowy zlecenia zawierano na kilka miesięcy a wypłata wynagrodzenia zazwyczaj następowała po ich wykonaniu.

Równie ważną zmianą jest obowiązek ewidencjonowania liczby godzin wykonanego zlecenia. Strony w umowie powinny zawrzeć sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. W przypadku gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.

Koszty pracodawcy:

Umowa zlecenie należała do jednej z najchętniej wybieranych form zatrudnienia. Z racji, że umożliwiała zmniejszenie kosztów zatrudnienia była dobrym rozwiązaniem zarówno dla pracodawcy i pracownika. Poprzez wprowadzone zmiany liczba zawieranych umów zlecenie może znacznie się zmniejszyć.

Zatrudniając na umowę zlecenie należy wziąć pod uwagę trzy zasadnicze aspekty, decydujące o całkowitym koszcie zatrudnienia pracownika.

- Pierwsza sytuacja dotyczy umowy zlecenie zawieranej z osobą uczącą się, która nie ukończyła jeszcze 26 roku życia. W takim przypadku koszt zatrudnienia jest równy kwocie brutto, zapisanej w umowie, ponieważ nie odprowadza się składek na ZUS czy Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Od umowy odprowadzany jest jedynie podatek dochodowy.
- Kolejnym przykładem jest umowa zawarta z osobą pracującą w innej firmie. W takim przypadku pracodawca również nie ma obowiązku płacenia składek i jedynym kosztem będzie kwota brutto z umowy. Istnieje jednak jeden warunek – pracownik powinien otrzymywać z umowy o pracę co najmniej minimalne wynagrodzenie, obowiązujące w danym roku w kraju.
- Trzecią – ostatnią a zarazem najmniej korzystną dla obydwu stron sytuacją jest zawarcie umowy zlecenia z osobą, która nie posiada umowy o pracę (lub nie osiąga dochodów równych przynajmniej minimalnemu wynagrodzeniu w kraju), nie uczy się lub uczy, ale ukończyła 26 rok życia.

W wymienionych przypadkach pracodawca musi pokryć koszt wynagrodzenia w kwocie brutto oraz opłacić obowiązkowe składki na ZUS.

Tabela 3 Kalkulacja kosztów zatrudnienia na umowę zlecenie w zależności od „statusu” zlecnio biorcy

Wyszczególnienie	Umowa zlecenie		
	1 wariant (student)	2 wariant (o. pracująca w innej firmie) ¹	3 wariant (o. pracująca w tej samej firmie)
Wynagrodzenie brutto	2 000,00	2 000,00	2 000,00
Emerytalne (9,76%) (pracodawca)	nie podlega	0,00	195,20
Emerytalne (9,76%) (pracownik)	nie podlega	dobrowolne	195,20
Rentowe (6,50%) (pracodawca)	nie podlega	0,00	130,00
Rentowe (1,50%) (pracownik)	nie podlega	dobrowolne	30,00
Chorobowe (2,45%) (pracownik)	nie podlega	nie podlega	49,00
Zdrowotne (9%) (pracownik)	nie podlega	180,00	155,32
Wypadkowe (1,80%) (pracodawca)	nie podlega	obowiązkowe lub nie podlega	36,00
Fundusz Pracy (2,45%) (pracodawca)	nie podlega	0,00	49,00
FGŚP (0,10%) (pracodawca)	Rolnik zatrudniający pracownika w gospodarstwie rolnym nie opłaca za pracownika składki na FGŚP*		
Zaliczka na podatek dochodowy	288,00	133,00	115,00
Wynagrodzenie netto „na rękę”	1 712,00	1 687,00	1455,48
RAZEM Pracodawca	2 000,00	2 000,00	2 410,20

* Rolnik ze względu na to, że nie jest przedsiębiorcą w rozumieniu przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, nie powinien za zatrudnionego pracownika opłacać składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

1. Osoba pracująca w innej firmie, która jednocześnie otrzymuje co najmniej minimalne wynagrodzenie - obowiązujące w danym roku oraz nie wykonuje zlecenia na rzecz swojego pierwotnego pracodawcy.

Umowa o dzieło

Umowa o dzieło, inaczej umowa rezultatu pracy – wykonywanego dzieła, podobnie jak zlecenie regulowana jest przepisami Kodeksu cywilnego. Podstawowe cechy umowy o dzieło:

- osoba przyjmująca dzieło do wykonania nie musi wykonać go osobiście, jednak ponosi pełną odpowiedzialność za wynik pracy,
- zamawiający może dochodzić roszczeń z tytułu rękojmi za wady dzieła,
- brak szczegółowej formy zawarcia umowy o dzieło, można ją zawrzeć w sposób ustny czy tzw. dorozumiany
- nie odprowadza się od niego składek ZUS, o ile nie jest zawarte z własnym pracownikiem,
- rozliczamy od niego podatek dochodowy,
- nie daje przywilejów pracowniczych.

Umowa o dzieło jest umową bardzo korzystną dla pracodawcy jak i pracownika, któremu nie zależy na tym, aby miał odprowadzane składki ZUS od swojego wynagrodzenia. Pracodawcy szukający często oszczędności przy zatrudnianiu, popełniają jeden główny błąd – wybierają umowę o dzieło zamiast umowę zlecenie.

Pracodawca powinien pamiętać, że nie każdy rodzaj wykonywanej pracy może być przyporządkowany umowie cywilno-prawnej a zwłaszcza umowie o dzieło. Decydujący wpływ na prawidłową kwalifikację ma rodzaj wykonywanego zadania. Jak wcześniej wspomniano umowa o dzieło jest umową rezultatu. Jeżeli przedmiot umowy ma charakter materialny bądź niematerialny, można oczekiwać rezultatu końcowego potwierdzonego odbiorem dzieła, to należy zdecydować się na umowę o dzieło (np. budowa domu, naprawa sprzętu, uszycie sukni ślubnej). Natomiast kiedy wytworu umowy nie da się odebrać, ani w jakiś namacalny sposób poprawić, ani dać na niego „gwarancji” (bo jest to raczej pewna umówiona czynność polegająca na świadczeniu usługi) to należy zastosować dla takiego działania umowę zlecenie (np. prowadzenie wykładu, doradztwo podatkowe, kompleksowe sprzątnięcie biura).

Natomiast, żeby rozróżnić konieczność zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od umowy cywilnoprawnej, trzeba wiedzieć, że stosunek pracy charakteryzuje się tym, że pracownik zobowiązany jest do wykonywania konkretnej pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem lub osoby przez niego wyznaczonej oraz w miejscu i czasie przez niego wskazanym, podczas gdy pracodawca jest zobowiązany tę pracę zapewnić i płacić za nią wynagrodzenie.

Za skuteczne egzekwowanie przepisów pracy, jak również bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiada Państwowa Inspekcja Pracy. Poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole a także działania prewencyjne zmierza do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i poszanowania prawa pracy. Ma również uprawnienia do tego, aby zakwestionować formę zatrudnienia, jeśli zachodzą okoliczności wskazujące, na to że praca wykonywana była w sposób typowy dla stosunku pracy i nanieść kary za naruszenie uprawnień pracowniczych. Pozew do Sądu Pracy o uznanie stosunku pracy może wnieść również osoba wykonująca pracę.

UWAGA!

- Trzeba mieć na uwadze, że równoległe zatrudnianie przed jeden podmiot pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilno-prawnych przy pracach tego samego rodzaju, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych.

Wyszczególnienie	Umowa o pracę (pracownik miejscowy)	Umowa zlecenie (osoba nigdzie niepracująca > 26 lat)	Umowa o dzieło (osoba bez innego zatrudnienia)
Wynagrodzenie brutto	2 000,00	2 000,00	2 000,00
Emerytalne (9,76%) (pracodawca)	195,20	195,20	0,00
Emerytalne (9,76%) (pracownik)	195,20	195,20	0,00
Rentowe (6,50%) (pracodawca)	130,00	130,00	0,00
Rentowe (1,50%) (pracownik)	30,00	30,00	0,00
Chorobowe (2,45%) (pracownik)	49,00	(dobrowolne)	0,00
Zdrowotne (9%) (pracownik)	155,32	159,73	0,00
Wypadkowe (1,80%) (pracodawca)	36,00	36,00	0,00
Fundusz Pracy (2,45%) (pracodawca)	49,00	49,00	0,00
FGŚP (0,10%) (pracodawca)	Rolnik zatrudniający pracownika w gospodarstwie rolnym nie opłaca za niego składki na FGŚP		
Zaliczka na podatek dochodowy	111,00	118,00	288,00
Wynagrodzenie netto „na rękę”	1 519,48	1 497,07	1 712,00
RAZEM Pracodawca	2 410,20	2 410,20	2 000,00

Jak widać umowa zlecenie z osobą nigdzie niepracującą, nieuczącą się nie jest najkorzystniejszą formą zatrudnienia, ponieważ koszty pracodawcy są tak samo wysokie, jak przy umowie o pracę. Rozbieżne są natomiast kwoty do wypłaty dla pracownika lub zleceniodawcy. Różnica wynika z inaczej obliczanego podatku oraz z dobrowolnej składki chorobowej.

Podstawa prawna:

1. Ustawa o ubezpieczeniu społecznym rolników (t. jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 277 z późn. zm.)
2. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. jedn. Dz. U. z 2016, poz. 963 z późn. zm.)
3. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t. jedn. Dz. U. z 2016, poz. 1793 z późn. zm.)
4. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. jedn. Dz. U. z 2016, poz. 1666 z późn. zm.)
5. Ustawa z dnia 15 listopada 1984 r. o podatku rolnym (t. jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 617 z późn. zm.)
6. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t. jedn. Dz. U. z 2015 r. poz. 1242 z późn. zm.).
7. Ustawa z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t. jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1256 z późn. zm.).

Wykorzystano materiały:

1. www.zus.pl
2. www.krus.gov.pl
3. www.infor.pl



**KUJAWSKO-POMORSKI
OŚRODEK DORADZTWA ROLNICZEGO
w Mielnie**

VAT PIT ZUS BIURO RACHUNKOWE

**Specjaliści Kujawsko-Pomorskiego
Ośrodka Doradztwa Rolniczego
poprowadzą dla Ciebie**

- **VAT w rolnictwie**
 - **podatek dochodowy**
 - **rozliczenia ZUS, kadry i płace**
 - **ewidencja dla beneficjentów**
- PROW 2014-2020**

Rolniku!

**Rozliczasz VAT na zasadach ogólnych? Prowadzisz pozarolniczą
działalność gospodarczą? Zatrudniasz pracowników?
A może zamierzasz skorzystać z PROW 2014-2020?**

**Oferujemy Ci fachową pomoc!
Zgłoś się do naszych specjalistów**

Nasze doradztwo – Twoje korzyści

KPODR MINIKOWO

89-122 Minińkowo, tel. 52 386 72 17, www.kpodr.pl

Marzena Ryterska-Chyła

tel. 663 731 876

marzena.ryterska@kpodr.pl

Marta Knop-Kołodziej

tel. 506 392 844

marta.kolodziej@kpodr.pl

Bydgoszcz

ul. Kraszewskiego 1

85-240 Bydgoszcz

tel./fax 52 327 84 16

bydgoszcz@kpodr.pl

Inowrocław

ul. Dworcowa 52/54

88-100 Inowrocław

tel./fax 52 357 49 27

inowroclaw@kpodr.pl

Nakło nad Notecią

ul. Dąbrowskiego 62

89-100 Nakło nad Notecią

tel./fax 52 385 38 99

naklo@kpodr.pl

Świecie nad Wisłą

ul. Hallera 4/25

86-100 Świecie nad Wisłą

tel./fax 52 331 00 11

swiecie@kpodr.pl

Mogilno

ul. Jagiełły 14

88-300 Mogilno

tel. 52 315 10 71

mogilno@kpodr.pl

Tuchola

ul. Przemysłowa 2

89-500 Tuchola

tel./fax 52 334 86 50

tuchola@kpodr.pl

Sępólno Krajeńskie

ul. Przemysłowa 2

89-400 Sępólno Krajeńskie

tel./fax 52 388 22 56

sepolno@kpodr.pl

Żnin

ul. 700-Lecia 32

88-400 Żnin

tel./fax 52 302 17 09

znin@kpodr.pl

Twój doradca

**VAT
PIT
ZUS**

Zapraszamy!

KPODR O/PRZYSIEK

ul. Parkowa 1, 87-134 Zawiesz Wielka, tel. 56 611 09 19, www.kpodr.pl

Urszula Rząsa

tel. 667 662 779
urszula.rzasa@kpodr.pl

Małgorzata Kutnik

tel. 723 692 588
malgorzata.kutnik@kpodr.pl

Brodnica

ul. Wczasowa 46
87-300 Brodnica
tel./fax 56 498 36 59
brodnica@kpodr.pl

Golub-Dobrzyń

ul. Koppa 1a
87-400 Golub-Dobrzyń
tel./fax 56 683 26 09
golub.dobzyn@kpodr.pl

Chełmno (Grubno)

Grubno
86-212 Stalno
tel./fax 56 686 32 74
chelmino@kpodr.pl

Grudziądz

ul. Waryńskiego 32-36
86-300 Grudziądz
tel./fax 56 462 25 82
grudziadz@kpodr.pl

Toruń (Chełmża)

ul. Bydgoda 7
87-140 Chełmża
tel./fax 56 675 22 80
chelmsa@kpodr.pl

Wąbrzeźno

ul. 1 Maja 63
87-200 Wąbrzeźno
tel./fax 56 686 25 62
wabrzesno@kpodr.pl

KPODR O/ZARZECZEWO

ul. Nizinna 9, 87-801 Włocławek, tel. 54 255 06 07, www.kpodr.pl

Elżbieta Kopaczewska

tel. 723 692 531
elzbieta.kopaczewska@kpodr.pl

Aleksandrów Kujawski

ul. Wyspiańskiego 4
87-700 Aleksandrów Kujawski
tel./fax 54 282 28 95
aleksandrow@kpodr.pl

Lipno

ul. 3 Maja 20
87-600 Lipno
tel./fax 54 287 21 02
lipno@kpodr.pl

Rypin

Nowy Rynek 6
87-500 Rypin
tel./fax 54 280 27 48
rypin@kpodr.pl

Radziejów

Radziejów Przemysła 23
88-200 Radziejów
tel./fax 54 285 36 88
radziejow@kpodr.pl

Włocławek (Kowal)

Kowal, ul. Piwna 33
87-820 Kowal
tel./fax 54 284 22 73
kowal@kpodr.pl

Zapraszamy!

KUJAWSKO-POMORSKI OŚRODEK DORADZTWA ROLNICZEGO w Minikowie

89-122 Minikowo k. Nakła n Notecią
tel. 52 386 72 00, 386 72 14, fax. 52 386 72 27
e-mail: sekretariat@kpodr.pl www.kpodr.pl

Oddział w Przysieku

Przysiek, 87-134 Zławieś Wielka
tel. 56 611 09 00, fax. 56 611 09 05
e-mail: przysiek@kpodr.pl

Oddział w Zarzeczewie

ul. Nizinna 9, 87-801 Włocławek 3
tel. 54 255 06 00, 255 06 31 fax. 54 255 06 01
e-mail: zarzeczewo@kpodr.pl

POWIATOWE ZESPOŁY DORADZTWA ROLNICZEGO

ALEKSANDRÓW KUJAWSKI

ul. Wyspiańskiego 4
87-700 Aleksandrów Kujawski
tel./fax 54 282 28 95
e-mail: aleksandrow@kpodr.pl

GRUDZIĄDZ

ul. Ludwika Waryńskiego 32, pok 4 i 6,
86-300 Grudziądz
tel./fax 56 462 25 82
e-mail: grudziadz@kpodr.pl

SĘPÓLNO KRAJEŃSKIE

ul. Przemysłowa 2
89-400 Sępólno Krajeńskie
tel./fax 52 388 22 56
e-mail: sepolno@kpodr.pl

BRODNICA

ul. Wczasowa 46
87-300 Brodnica
tel./fax 56 498 36 53
e-mail: brodnica@kpodr.pl

INOWROCŁAW

ul. Dworcowa 52/54
88-100 Inowrocław
tel./fax 52 357 49 27
e-mail: inowroclaw@kpodr.pl

ŚWIECIE nad WISŁĄ

ul. Hallera 4/25
86-100 Świecie nad Wisłą
tel./fax 52 331 00 11
e-mail: swiecie@kpodr.pl

BYDGOSZCZ

ul. Kraszewskiego 1
85-240 Bydgoszcz
tel./fax 52 327 84 16
e-mail: bydgoszcz@kpodr.pl

LIPNO

ul. 3 Maja 20
87-600 Lipno
tel./fax 54 287 21 02
e-mail: lipno@kpodr.pl

TUCHOLA

ul. Przemysłowa 2
89-500 Tuchola
tel./fax 52 334 86 50
e-mail: tuchola@kpodr.pl

CHEŁMNO

Grubno
86-212 Stolino
tel./fax 56 686 32 74
e-mail: chelmno@kpodr.pl

MOGIŁNO

ul. Jagiełły 14
88-300 Mogilno
tel. 52 315 10 71, fax 52 315 24 83
e-mail: mogilno@kpodr.pl

WĄBRZEŻNO

ul. 1 Maja 63
87-200 Wąbrzeźno
tel./fax 56 688 25 62
e-mail: wabrzezno@kpodr.pl

CHEŁMŹA

ul. Bydgoska 7
87-140 Chełmża
tel. 56 675 45 94, fax. 56 675 22 60
e-mail: chelmza@kpodr.pl

NAKŁO nad NOTECIĄ

ul. Dąbrowskiego 62
89-100 Nakło n. Not.
tel./fax 52 385 38 99
e-mail: naklo@kpodr.pl

WŁOCŁAWEK

Kowal, ul. Piwna 33
87-820 Kowal
tel./fax 54 284 22 73
e-mail: kowal@kpodr.pl

GOLUB-DOBRZYŃ

ul. Koppa 1 E
87-400 Golub Dobrzyń
tel./fax 56 683 26 09
e-mail: golub.dobrzyn@kpodr.pl

RADZIEJÓW

Radziejów Przemysłka 23
88-200 Radziejów
tel./fax 54 285 36 88
e-mail: radziejow@kpodr.pl

ŻNIN

ul. 700-lecia 32
88-400 Żnin
tel./fax 52 302 17 09
e-mail: znin@kpodr.pl

RYPIN

ul. ks. Cz. Chojckiego 9
87-500 Rypin
tel./fax 54 280 27 48
e-mail: rypin@kpodr.pl



Certyfikat ISO 9001 : 2009