



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Jolanta Fedak

DPR-I-0702-38/JS/BL/11

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 27.06.11.

nr 3883 podpis *Borusiewicz*

Warszawa, dnia 22 czerwca 2011 r.

p. J. Kojewicki
SEKRETARIAT
Biura Prac Senackich
wpłynęło dn. 28.06.2011
nr 6157 podpis *Rucinski*

Pan
Bogdan Borusewicz
Marszałek Senatu RP

Szanowny Panie Marszałku,

W odpowiedzi na oświadczenie Pana Senatora Ryszarda Knosali w sprawie problemów z zatrudnianiem osób bezdomnych nieposiadających adresu zamieszkania oraz meldunku, przesłane przy piśmie z dnia 3 maja br., znak: BPS/DSK-043-3633/11, uprzejmie wyjaśniam, co następuje:

Pan Senator podnosi kwestię dotyczącą problemów pracodawców z zatrudnianiem osób bezdomnych, nieposiadających meldunku oraz adresu zamieszkania. Zdaniem Pana Senatora obecnie nie ma przepisów, które wprost regulowałyby zasady postępowania w przypadku zamiaru zatrudnienia takich osób, a istniejąca luka w prawie powoduje, że pracodawcy nie wiedzą, jak postępować w przypadku zatrudnienia takich osób i w konsekwencji często rezygnują z nawiązania z nimi stosunku pracy. Jak zauważa Pan Senator, podczas zawierania umowy o pracę standardem jest wskazywanie w umowie adresu zamieszkania pracownika.

W związku z powyższym pragnę wyjaśnić, że obowiązujące przepisy prawa pracy, w tym Kodeksu pracy, nie stoją na przeszkodzie zatrudnieniu osoby, która nie posiada miejsca zameldowania, ani miejsca zamieszkania. Podanie takich danych – w celu podjęcia zatrudnienia w ramach stosunku pracy – nie jest bowiem wymagane przez przepisy.

Zgodnie z art. 22¹ § 1 Kodeksu pracy pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko,
- 2) imiona rodziców,
- 3) datę urodzenia,
- 4) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
- 5) wykształcenie,
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Na gruncie tego przepisu należy uznać, że osoba ubiegająca się o zatrudnienie powinna podać pracodawcy miejsce zamieszkania lub adres do korespondencji. Pracodawca musi mieć bowiem możliwość kontaktu z taką osobą. Adres zamieszkania lub adres do korespondencji jest pracodawcy niezbędny m.in. w celu przesyłania osobie ubiegającej się o zatrudnienie oświadczeń woli pracodawcy, gdy nie jest możliwy bezpośredni kontakt z tą osobą, bądź w celu przesyłania dokumentów związanych z zawarciem umowy o pracę (np. pisemnej informacji, o której mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy, skierowania na wstępne badania lekarskie, itp.). Należy uznać, że podanie pracodawcy adresu do korespondencji przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie w pełni umożliwia mu kontakt z tą osobą. Jako adres do korespondencji osoba taka może przy tym wskazać każdy adres, np. osoby bliskiej albo miejsca, w którym aktualnie przebywa.

Miejsca zameldowania, ani miejsca zamieszkania nie ma także w katalogu danych, których pracodawca ma prawo żądać od pracownika (zatem osoby już pozostającej w zatrudnieniu), zawartego w art. 22¹ § 2 Kodeksu pracy. W celu skontaktowania się z pracownikiem, gdy jest to konieczne, pracodawca może korzystać z adresu do korespondencji, podanego na etapie ubiegania się przez daną osobę o zatrudnienie. Należy przy tym przyjąć, że w razie zmiany tego adresu – pracownik jest obowiązany przedstawić pracodawcy aktualny adres do korespondencji.

Posiadanie miejsca zameldowania bądź miejsca zamieszkania nie jest także wymagane w celu zawarcia umowy o pracę. Z art. 29 § 1 Kodeksu pracy wynika, że umowa o pracę określa strony umowy. Jednakże w celu ich określenia nie jest konieczne wskazywanie miejsca zameldowania lub zamieszkania. Określenie strony umowy o pracę może polegać na wskazaniu, oprócz jej imiona (imion) i nazwiska, także np. numeru jej dowodu osobistego. Wprawdzie o miejscu zamieszkania pracownika mowa jest we wzorze umowy o pracę, stanowiącym załącznik nr 2 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców

dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286, z późn. zm.), ale należy podkreślić, że jest to jedynie wzór pomocniczy, a nie urzędowy. Pracodawca, zawierając umowę o pracę z osobą nieposiadającą miejsca zamieszkania może zatem pominąć podawanie tej informacji.

Zatem nieposiadanie miejsca zameldowania lub miejsca zamieszkania nie stoi na przeszkodzie, aby osoba mogła się ubiegać o zatrudnienie i je uzyskać, a następnie pozostawać w stosunku pracy.

Należy także podkreślić, że z przepisów Kodeksu pracy wprost wynika, że pracownicy powinni być równo traktowani m.in. w zakresie nawiązania stosunku pracy, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy). Jest to jedynie przykładowe wyliczenie przyczyn, z powodu których pracodawca nie może nierówno traktować pracowników. Należy uznać, że pracodawca nie może tego czynić także z powodu określonego miejsca zamieszkania, bądź jego braku. Natomiast z art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy wynika, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności m.in. odmowa nawiązania stosunku pracy – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Zatem pracodawca nie może odmówić zatrudnienia osoby bezdomnej tylko z tego powodu, że nie posiada ona miejsca zameldowania ani miejsca zamieszkania.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie z pracą, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} Kodeksu pracy).

Natomiast odnośnie obowiązku odprowadzania składek za pracownika do właściwego oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych uprzejmie wyjaśniam, że w świetle przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn.zm.) dopełnienie przez pracodawcę pełniącego funkcję płatnika składek obowiązku zgłoszenia do ubezpieczeń i rozliczania składek za pracownika nieposiadającego adresu zameldowania na stałe miejsce pobytu ani adresu zamieszkania nie jest w żaden sposób ograniczone powyższą okolicznością.

Jak stanowi art. 36 ust. 10 powołanej ustawy, zgłoszenie danej osoby do ubezpieczeń powinno zawierać m.in. wskazanie adresu zameldowania na stałe miejsce pobytu oraz adresu zamieszkania ubezpieczonego, jeżeli jest on inny niż adres zameldowania. W zgłoszeniu tym powinien zostać wskazany również adres do korespondencji, jeżeli jest on inny niż adres zameldowania na stałe miejsce pobytu i adres zamieszkania ubezpieczonego.

Niewskazanie na zgłoszeniu do ubezpieczeń żadnego z powyższych adresów nie uniemożliwia jednakże założenia konta ubezpieczonego, jak też nie ma wpływu na prawidłowość rozliczania opłacanych za daną osobę składek. Brak wskazania w zgłoszeniu do ubezpieczeń jakiegokolwiek adresu może stanowić jedynie problem z dostarczaniem przesyłki do ubezpieczonego w tych sytuacjach, w których Zakład Ubezpieczeń Społecznych kieruje korespondencję dotyczącą bezpośrednio osoby ubezpieczonej (np. informacje o zewidencjonowanych na koncie ubezpieczonego składkach, wezwanie do zawarcia umowy z OFE).

Natomiast jeśli chodzi o właściwość miejscową terenowej jednostki organizacyjnej Zakładu ustalaną w związku z obowiązkiem rozliczania przez pracodawcę składek za zatrudnianych pracowników, to należy wyjaśnić, iż jest ona wyznaczana na podstawie adresu siedziby lub miejsca zamieszkania płatnika składek, a nie adresu zameldowania czy zamieszkania osoby ubezpieczonej.

Ponadto, jak wynika z wyjaśnień udzielonych przez Ministra Finansów, na podstawie art. 31 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2010 r. Nr 51, poz. 307, z późn. zm.), osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, zwane dalej „zakładami pracy”, są obowiązane jako płatnicy obliczać i pobierać w ciągu roku zaliczki na podatek dochodowy od osób, które uzyskują od tych zakładów przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, zasiłki pieniężne z ubezpieczenia społecznego wypłacane przez zakłady pracy, a w spółdzielniach pracy – wypłaty z tytułu udziału w nadwyżce bilansowej.

Płatnicy, zatrudniający pracowników na umowę o pracę przekazują kwoty pobranych zaliczek na podatek w terminie do dnia 20 miesiąca następującego po miesiącu, w którym pobrano zaliczki, na rachunek urzędu skarbowego, którym kieruje naczelnik urzędu skarbowego właściwy według miejsca zamieszkania płatnika, a jeżeli płatnik nie jest osobą fizyczną, według siedziby bądź miejsca prowadzenia działalności, gdy płatnik nie posiada siedziby (art. 38 ust. 1 ustawy).

Deklarację roczną o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy na formularzu PIT-4R płatnik ma obowiązek złożyć do ww. urzędu skarbowego w terminie do końca stycznia roku następującego po roku podatkowym (art. 38 ust. 1a ustawy).

Zatem zarówno zaliczki na podatek dochodowy pobrane w trakcie roku podatkowego od dochodu podatnika ze stosunku pracy, jak i roczną deklarację o pobranych zaliczkach (PIT-4R) płatnik przekazuje do właściwego dla niego urzędu skarbowego.

Jednakże, płatnicy zatrudniający pracowników na umowę o pracę, są obowiązani w terminie do końca lutego roku następującego po roku podatkowym sporządzić i przekazać podatnikowi i urzędowi skarbowemu, którym kieruje naczelnik urzędu skarbowego właściwy według miejsca zamieszkania podatnika:

- 1) imienne informacje o dochodach oraz o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy w roku podatkowym sporządzone na formularzu PIT-11 (art. 39 ust. 1 ustawy) lub
- 2) roczne obliczenie podatku (PIT-40) – w przypadku spełnienia warunków określonych w art. 37 ustawy.

Podatnicy obowiązani do samodzielnego złożenia zeznania podatkowego o wysokości osiągniętego dochodu w roku podatkowym składają je urzędowi skarbowemu właściwemu według ich miejsca zamieszkania.

Przepisy ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2005 r. Nr 8, poz. 60, z późn. zm.), nie definiują dla celów podatkowych miejsca zamieszkania osoby fizycznej. Pojęcie miejsca zamieszkania zostało zdefiniowane w art. 25 Kodeksu cywilnego jako „*miejsce, w której osoba przebywa z zamiarem stałego pobytu*”. Dla ustalenia miejsca zamieszkania istotne są zatem dwie przesłanki: przebywanie w sensie fizycznym w danej miejscowości oraz zamiar stałego pobytu. Obydwa te elementy muszą występować łącznie. Kwestia miejsca zameldowania pozostaje natomiast bez znaczenia dla celów właściwości miejscowej organów podatkowych.

Z kolei stosownie do § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 22 sierpnia 2005 r. w sprawie właściwości organów podatkowych (Dz. U. Nr 165, poz. 1371, z późn. zm.), właściwość miejscową organów podatkowych w sprawach opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych ustala się według miejsca pobytu osoby fizycznej, jeżeli nie ma ona miejsca zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Jeżeli nie można ustalić właściwości miejscowej w sposób wskazany w przepisach prawa podatkowego,

właściwym organem podatkowym jest Naczelnik Trzeciego Urzędu Skarbowego Warszawa – Śródmieście (§ 10 ww. rozporządzenia).

W związku z powyższym uprzejmie informuję, że w mojej opinii nie jest konieczne wprowadzanie szczególnych zasad zatrudniania osób bezdomnych, bowiem obecnie obowiązujące przepisy nie stoją na przeszkodzie w podjęciu zatrudnienia przez takie osoby, a także odprowadzaniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz dokonywaniu rozliczeń podatkowych związanych z zatrudnianiem takich osób.


MINISTER
^{up.} PODSEKRETARZ STANU

Marek Bucior