



# SPCG

KANCELARIA PRAWNA

WWW.SPCG.PL

## NEWSLETTER PRAWA PRACY LIPIEC 2019

Zespół prawników praktyki prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w kancelarii SPCG świadczy kompleksowe usługi doradcze w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Sporządzamy dowolną dokumentację pracowniczą, doradzamy w negocjacjach ze związkami zawodowymi, wspieramy w rozwiązywaniu sporów. Posiadamy doświadczenie w transakcjach przejmowania całości lub części zakładów pracy w ramach reorganizacji lub nabywania przedsiębiorstw lub ich aktywów.

Na bieżąco analizujemy zmiany w uregulowaniach prawnych z zakresu prawa pracy oraz orzecznictwo i interpretacje w tym zakresie. Śledzimy też przebieg prac legislacyjnych dotyczących przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W niniejszym opracowaniu prezentujemy wybrane przez nas orzecznictwo, a także informacje o ważniejszych wprowadzonych lub planowanych zmianach w przepisach prawnych.

Archiwum newsletterów dostępne jest pod linkiem:  
<https://spcg.pl/newsletter/>

Poleć nasz newsletter.

### W NEWSLETTERZE:

#### WYBRANE ORZECZENIA

- Kiedy członek zarządu nie zostanie uznany za pracownika.
- Pracodawca musi zachować ostrożność przekazując osobie trzeciej dokumentację medyczną pracownika.
- Pozorny outsourcing pracowniczy może być kosztowny.

#### AKTUALNOŚCI

- Najwięksi pracodawcy od 1 lipca 2019 r. będą mieli obowiązek tworzenia PPK.
- Przewidywane składki ZUS dla przedsiębiorców na 2020 rok.
- Powstał Europejski Urząd ds. Pracy.
- Stanowisko UODO co do kontroli trzeźwości pracowników.

#### ZMIANY LEGISLACYJNE

- Ulga w PIT dla młodych.

#### KONTAKT



## WYBRANE ORZECZENIA

**Kiedy członek zarządu nie zostanie uznany za pracownika – wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 11 kwietnia 2019 r, sprawa Bosworth i Hurley, sygn. C-603/17 .**

Sprawa dotyczyła powództwa Grupy Arcadia przeciwko kilku osobom, w tym przeciwko dwóm jej byłym dyrektorom. Zajmowali oni odpowiednio stanowiska *chief executive officer* (dyrektora generalnego) i *chief financial officer* (dyrektora finansowego) w Grupie. W ramach obowiązków zarządzali spółkami z Grupy, a z jedną ze spółek z Grupy łączyła ich umowa o pracę, której warunki zostały ustalone przez nich samych lub zgodnie z ich instrukcjami. W sprawie chodziło o poważne zarzuty dotyczące nieprawidłowego zarządzania Grupą i malwersacje finansowe. Postępowanie zostało zainicjowane przed sądami brytyjskimi. Pozwani dyrektorzy bronili się w ten sposób, że zakwestionowali właściwość sądów brytyjskich do rozpoznania dotyczących ich roszczeń, podnosząc, że dotyczą one realizacji obowiązków wynikających z umów o pracę. Co istotne, pozwani dyrektorzy byli co prawda obywatelami brytyjskimi, ale zamieszkiwali w Szwajcarii. Twierdzili, że zgodnie z jedną z konwencji międzynarodowych (tożsamą w brzmieniu z prawem unijnym) w dziedzinie indywidualnych umów o pracę, sprawa powinna toczyć się przed sądami państwa, na terytorium którego osoby te zamieszkują, czyli w Szwajcarii.

Na pierwszy rzut oka wydawać by się mogło więc, że sprawa dotyczy tylko jurysdykcji krajowej sądów. Tak jednak nie jest, bowiem aby rozstrzygnąć tę kwestię formalną, TSUE musiał wcześniej przesądzić dużo bardziej doniosłą okoliczność, a mianowicie to, czy byłych dyrektorów można w ogóle uznać za związanych – na mocy „indywidualnej umowy o pracę” – z jedną ze spółek z grupy Arcadia i czy można, wobec tego uznać ich za „pracowników”.

Badający tę kwestię TSUE podkreślił, że z ugruntowanego orzecznictwa unijnego wynika, że **stosunek pracy jest oparty na istnieniu stosunku podporządkowania między pracownikiem a jego pracodawcą**, i że istnienie takiego stosunku należy oceniać odrębnie dla każdego szczególnego wypadku. W przypadku członków zarządu TSUE podkreślił, że umowa będzie umową o pracę jedynie wówczas, gdy istnieje stosunek podporządkowania między spółką a osobą, która nią zarządza. Tymczasem, w sprawie ustalono, że **dyrektorów łączyła ze spółką z grupy umowa o pracę, lecz warunki umowy zostały ustalone przez nich samych lub zgodnie z ich instrukcjami. Dyrektorzy sprawowali też kontrolę nad osobą, która ich zatrudniła, a także nad miejscem, w którym byli zatrudnieni, oraz nad warunkami swego zatrudnienia.**

TSUE stwierdził, że w takim stanie rzeczy **dyrektorzy mieli możliwość wywierania znaczącego wpływu na spółki z grupy**

**i że wobec tego należy stwierdzić brak stosunku podporządkowania** i to niezależnie od tego, czy posiadali oni udziały w kapitale zakładowym spółek z Grupy, czy też nie. Bez znaczenia pozostaje również fakt, że dyrektorzy ponosili odpowiedzialność wobec udziałowców. TSUE, odwołując się do opinii Rzecznika Generalnego wyjaśnił, że **osoba zarządzająca spółką otrzymuje od udziałowców tej spółki jedynie ogólne wytyczne co do kierunków działalności owej spółki, a przewidziane prawem mechanizmy kontroli przez udziałowców nie kreują same w sobie istnienia stosunku podporządkowania, wobec czego sama okoliczność, że udziałowcy mają prawo do odwołania osoby zarządzającej spółką, nie wystarczy, aby stwierdzić, że stosunek taki istnieje.**

W konsekwencji TSUE przesądził, że we wspomnianych okolicznościach umowa zawarta między spółką a osobą, która nią zarządza, nie stanowi „indywidualnej umowy o pracę”.

*Zwracamy uwagę, iż wyrok ten może mieć duże znaczenie dla rozstrzygnięcia statusu pracowniczego członków zarządu spółek kapitałowych.*

**Pracodawca musi zachować ostrożność przekazując osobie trzeciej dokumentację medyczną pracownika – wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 20 marca 2019 sygn. III APa 1/19.**

Interesującą sprawą zajmował się ostatnio Sąd Apelacyjny w Białymstoku. Sprawa dotyczyła pracownika i pracodawcy, których łączyła konfliktowa relacja, w przeszłości toczyło się między nimi kilka postępowań sądowych. Po długiej nieobecności pracownika, pracodawca skierował go na badania do lekarza medycyny pracy, z którym stale współpracował, w celu zbadania zdolności pracownika do dalszego świadczenia pracy na zajmowanym stanowisku. Co istotne, w tym czasie, pracodawca dysponował dwoma dokumentami medycznymi dotyczącymi owego pracownika – kartami informacyjnymi z leczenia szpitalnego. Dokumenty te pracownik dołączył do pozwu skierowanego przeciwko pracodawcy w jednym z postępowań sądowych. Ponieważ pracodawca podejrzewał, że pracownik może nie okazać dokumentów w trakcie badania, „pobrał” dokumentację medyczną pracownika z akt owej sprawy sądowej i przekazał samodzielnie lekarzowi medycyny pracy. O powyższym pracownik dowiedział się w trakcie badania.

Po pewnym czasie od zdarzenia pracownik wystąpił do Sądu z kolejnym powództwem przeciwko pracodawcy – tym razem z uwagi na naruszenie dóbr osobistych. W pozwie pracownik przywoływał cały szereg zarzutów i sytuacji, które jego



## WYBRANE ORZECZENIA

zdaniem naruszały godność, w tym powołał się właśnie na bezprawne rozpowszechnianie przez pracodawcę jego dokumentacji medycznej.

Sąd I jak i II instancji podzielił zarzuty pracownika w części. Sąd uznał, że **pracodawca faktycznie naruszył dobra osobiste pracownika w postaci ochrony informacji o stanie zdrowia, prawa do prywatności poprzez przetwarzanie niektórych dokumentów medycznych powoda bez jego zgody**, w sytuacji, gdy nie było w ogóle potrzeby takiego działania ze strony pracodawcy.

W orzeczeniach podkreślono, że obowiązki pracodawcy określone w art. 207 i 2 k.p. w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników nie mogą być realizowane poprzez posługiwanie się bez uzasadnionej potrzeby dokumentami medycznymi zawierającymi dane sensytywne - dotyczącymi pracownika, złożonymi przez niego do innej sprawy sądowej i w innym celu - bez jego wiedzy i nie do końca jasnym celu. Dodatkowo zwrócono uwagę, że działania pracodawcy podjęte zostały mimo narosłego konfliktu z pracownikiem, co powinno zdecydowanie skłaniać pracodawcę do szczególnie powściągliwego działania, tak aby nie istniały podstawy do przypisania mu intencjonalności szkodenia pracownikowi pozornie w granicach prawa. Sąd nie miał przy tym wątpliwości, że pracodawca działał umyślnie.

Jednocześnie Sądy orzekające w sprawie uznały, że w zaistniałej sytuacji, adekwatnym zadośćuczynieniem za naruszenia będzie kwota 2.000 zł.

Na marginesie warto dodać, że wyżej opisany incydent dotyczący dokumentacji medycznej miał miejsce jeszcze przed wejściem w życie przepisów RODO. Sprawa była bowiem również przedmiotem badania przez ówczesnego Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych. Organ nie miał wówczas możliwości zastosowania środków ochrony żądnych przez powoda, niemniej potwierdził w wydanej decyzji administracyjnej, iż brak było oparcia ustawowego do przekazania przez pracodawcę spornej dokumentacji medycznej lekarzowi medycyny pracy, a w szczególności takiej podstawy nie mogły stanowić art. 27 ust. 2 i art. 26 ust. 1 z dnia 29 sierpnia 1997r. o ochronie danych osobowych.

**Pozorny outsourcing pracowniczy może być kosztowny – wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 31 stycznia 2019 r., sygn. III AUa 1238/18 .**

Sprawa dotyczyła pewnej spółki budowlanej, która zajmowała się m.in. projektowaniem i wykonywaniem obiektów przemysłowych i mieszkalnych. Spółka dysponowała pełnym zapleczem niezbędnym do prowadzenia działalności, w tym

zasobami ludzkimi, sprzętem, siedzibą itp. Prezes Spółki otrzymał jednak z rynku ofertę optymalizacji kosztów działalności. Miała ona polegać na przekazaniu własnych pracowników do spółki outsourcingowej. Spółka outsourcingowa zobowiązała się udzielić rabatu 40% na koszty ZUS przejętych pracowników. W konsekwencji obie spółki zawarły porozumienie o przejściu zakładu pracy w trybie art. 231k.p., na mocy którego pracownicy spółki budowlanej przeszli do spółki outsourcingowej. Założenie było takie, że pracownicy przekazani, zostaną następnie oddelegowani powrotnie przez spółkę outsourcingową do pracy u pierwotnego pracodawcy. Przekazani pracownicy nadal wykonywali tę samą pracę jak poprzednio. Ani miejsce jej wykonywania, ani jej charakter nie uległ zmianie. Przy wykonywaniu pracy korzystali z urządzeń i sprzętów oraz narzędzi należących do spółki budowlanej (poprzedniego pracodawcy). Spółki outsourcingowe nie przejęły też klientów spółki budowlanej. Po kilku miesiącach spółka budowlana zakończyła współpracę ze spółką outsourcingową i nawiązała kolejną współpracę z inną spółką outsourcingową na analogicznych zasadach.

Problem pojawił się najpierw, gdy przekazani pracownicy zorientowali się, że spółki outsourcingowe nie odprowadzają za nich składek do OFE. Powiadomili o tym prezesa spółki budowlanej. W konsekwencji, pracownicy ponownie powrócili do spółki budowlanej. Sprawą zainteresował się jednak ZUS. Po przeprowadzonym postępowaniu stwierdził on, że przejście zakładu pracy było fikcyjne. W konsekwencji ZUS wydał decyzję, na mocy której stwierdził, że przejści przez spółki outsourcingowe pracownicy byli cały czas pracownikami spółki budowlanej i z tego tytułu podlegają ubezpieczeniu społecznym. ZUS ustalił też podstawę wymiaru tych ubezpieczeń.

Spółka budowlana odwołała się od tych decyzji do Sądu. Ten w całości podzielił stanowisko ZUS. Wskazał, że przejście zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., w okolicznościach tej sprawy było fikcyjne. W ocenie Sądu mimo przejścia, pracownicy nadal wykonywali pracę na rzecz Spółki budowlanej, i to ta spółka korzystała z efektów ich pracy. Praca była realizowana pod kierownictwem prezesa spółki budowlanej. W konsekwencji Sąd wskazał, że faktyczny stosunek pracy istniał nadal pomiędzy pracownikami przekazanymi a spółką budowlaną. Sąd podniósł, że w świetle art. 23<sup>1</sup> k.p. nie jest możliwe przejście pracowników przez inny podmiot bez przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. W sprawie natomiast nie przekazano nowemu podmiotowi żadnego składnika majątkowego, czy też choćby listy klientów.

Spółka nie zgodziła się z takim rozstrzygnięciem i zaskarżyła



## WYBRANE ORZECZENIA

je do Sądu Apelacyjnego. Ten również nie znalazł podstaw, aby inaczej ocenić sprawę i oddalił apelację spółki. Wskazał, że prawidłowy i dopuszczalny outsourcing pracowniczy polega na wydzieleniu ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego realizowanych przez nie funkcji i przekazanie ich do realizacji innym podmiotom gospodarczym. Podstawową cechą odróżniającą outsourcing pracowniczy od zatrudnienia pracowników własnych lub tymczasowych jest brak bezpośredniego i stałego podporządkowania (prawnego jak i faktycznego) wykonawców w stosunku do podmiotu (*insourcera*), u którego takie usługi są świadczone. Sąd Apelacyjny podkreślił przy tym, że udostępnienie środków narzędzi, pomieszczeń socjalnych itp., nie stanowi o przejęciu składników majątkowych. Sąd Apelacyjny podkreślił, że przejęcie przez nowego pracodawcę samych pracowników bez przejęcia zadań (produkcji) i substancji majątkowych (pomieszczeń, sprzętu, oprogramowania, technologii) w okolicznościach sprawy musiało zostać ocenione jako pozorny outsourcing pracowniczy.

## AKTUALNOŚCI

### Najwięksi pracodawcy od 1 lipca 2019 r. będą mieli obowiązek tworzenia PPK.

Z dniem 1 lipca 2019 r. podmioty, które na dzień 31 grudnia 2018 r. zatrudniały co najmniej 250 osób będą miały obowiązek rozpoczęcia procesu wdrażania u siebie PPK. Podmioty te są nie jako w najtrudniejszej sytuacji, gdyż w ich przypadku proces będzie miał charakter pilotażowy. Pracownicze Plany Kapitałowe jako instytucja, a także obowiązki administracyjne i informacyjne pracodawców wynikające z ustawy o PPK to absolutna nowość. Nie ma utartych ścieżek czy sprawdzonych schematów. Sam obowiązek utworzenia PPK polega na konieczności zawarcia dwóch umów z wybraną instytucją finansową: pierwszej o zarządzanie PPK i drugiej o prowadzenie PPK. Na tym jednak obowiązki pracodawców się nie kończą. Ustawa przewiduje bowiem szereg dodatkowych czynności, które należy podjąć, rozpoczynając od wyboru reprezentacji osób zatrudnionych (w przypadki tych, u których nie działają związki), konsultacji wyboru instytucji ze stroną pracowniczą, analizy ofert i wyboru instytucji finansowej prowadzącej PPK, ustalenie kręgu osób, które będą podlegały obowiązkowemu zapisywaniu do programu, jak również kręgu osób, które zapisywane będą na swój wniosek. Przygotowanie odpowiedniej dokumentacji informacyjnej dla pracowników, zadbanie o dostosowanie programów kadrowych do obsługi PPK, przygotowanie/przeszkolenie kadry odpowiedzialnej za obsługę programu, czy też ustalenie zasad procedowania związanych z obsługą PPK w organizacji. Co prawda ustawa

o PPK wskazuje końcowe terminy, kiedy proces wdrożenia PPK musi zostać zakończony, a według ostatniej interpretacji PFR (podmiotu odpowiedzialnego za pilotaż i obsługę PPK), są one następujące:

- **umowa o zarządzanie PPK: najpóźniej do 25 paź 2019 r.**
- **umowa o prowadzenie PPK: najpóźniej do 12 lis 2019 r.**

Na pierwszy rzut oka oba terminy mogą wydawać się odległe, ale biorąc pod uwagę szereg czynności do wykonania, nie warto czekać z projektem do samego końca. W szczególności odpowiednio wcześniej należy zaplanować sam proces wyboru instytucji finansowej, konsultacji wyboru, opracowywania dokumentacji, procedur itp. Należy też mieć na uwadze, że z podobnymi problemami, w podobnym czasie zacznie konfrontować się bardzo duża grupa pracodawców. Termin procedowania projektu przypada zaś na czas wakacyjnych urlopów i wypoczynku. Trzeba też pamiętać, że nie jest do końca pewne, jak zachowają się same instytucje finansowe, dostawcy oprogramowania kadrowego, brokerzy w przypadku zwiększonego zapotrzebowania pracodawców.

### Przewidywane składki ZUS dla przedsiębiorców na 2020 rok.

Media donoszą, iż w 2020 r. czeka nas rekordowa podwyżka w zakresie składek na ZUS jakie opłacają przedsiębiorcy.

Burzę wywołały informacje wynikające z opublikowanego przez Ministerstwo Finansów projektu budżetu na rok 2020, dotyczące wartości prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na przyszły rok. Od owego wynagrodzenia zależy następnie wysokość składek do ZUS. Prognozowane przeciętne wynagrodzenie miesięczne na 2.020 r. to 5.227 zł. Podstawę wymiaru składek ZUS stanowić będzie zatem 60% tej kwoty, czyli 3.136,20 zł. Na tej podstawie wskazuje się zatem, że **łącznie pełne składki ZUS na rok 2020 (bez składki zdrowotnej) wyniosą 1.069,14 zł.**

W dalszym ciągu nie jest znana wysokość nowej składki zdrowotnej. Liczona jest ona bowiem oddzielnie i zależy od nieco innego wskaźnika, którego wartość zostanie opublikowana w styczniu przyszłego roku. Niemniej, wstępnie przewiduje się, iż w 2020 roku składka zdrowotna wzrośnie do poziomu ok. 375 zł.

Co ciekawe, jednocześnie w Sejmie procedowany jest (aktualnie po I czytaniu) poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który ma na celu ... likwidację obowiązku opłaty składek ZUS tj. składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe przez przedsiębiorców. Opłaty w tym zakresie miałyby być uiszczane wyłącznie na zasadzie dobrowolnej decyzji.



## AKTUALNOŚCI

### Powstał Europejski Urząd ds. Pracy.

Państwa Unii Europejskiej w szybkim tempie zdecydowały o utworzeniu nowej agencji – Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Już wiadomo, że jego siedzibą będzie Bratysława. Do zadań urzędu ma należeć m.in. dbanie o przestrzeganie w UE przepisów chroniących pracowników i regulujących ich mobilność. Ma też wspierać współpracę między organami krajowymi w tym zakresie. Urząd ma też ułatwiać koordynację między krajami UE w transgranicznym egzekwowaniu przepisów unijnych. Ma też mieć uprawnienia do przeprowadzania skoordynowanych i wspólnych kontroli, lecz nie z własnej inicjatywy. Urząd ma też tworzyć narzędzie sprawniejszej wymiany informacji o przepisach prawnych państw unijnych. Urząd rozpocznie działalność już w październiku w Brukseli, potem ma nastąpić szybkie przeniesienie siedziby do Bratysławy. Z pełną mocą ma zacząć działać od 2024 r.

### Stanowisko UODO co do kontroli trzeźwości pracowników.

Nie milkną echa dyskusji na temat uprawnienia pracodawców do kontroli trzeźwości pracowników. W ostatnich dniach swoje stanowisko na ten temat wyraził Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych w oficjalnym komunikacie. Jego pełna treść dostępna jest tutaj: <https://uodo.gov.pl/pl/138/1076>.

W opinii UODO niewątpliwie wiedza o tym, czy pracownik jest nietrzeźwy jest informacją o stanie jego zdrowia. Zgodnie zaś z art. 9 RODO informacja o stanie zdrowia to dana szczególnej kategorii, która zgodnie z Kodeksem pracy może być przetwarzana przez pracodawcę wyłącznie z inicjatywy pracownika i za jego zgodą. W ocenie Urzędu jednak, przepisy Kodeksu pracy w ogóle nie mają związku z procedurą badania pracowników alkomatem przez pracodawcę, albowiem ta uregulowana jest w art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Urząd stoi na stanowisku, że obecne brzmienie wyżej wskazanej ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi nie przewiduje procedury wrywkowego czy prewencyjnego badania pracowników alkomatem przez pracodawcę. Brak jest również jakiegokolwiek innej podstawy prawnej, która umożliwiłaby taką kontrolę.

Autorzy opracowania: adwokat Dominika Olczyk i aplikant adwokacki Piotr Piotrowski. Nadzór merytoryczny: Adam Kostrzewa, Partner.

## KONTAKT



### Adam Kostrzewa

adwokat  
Partner

E: [a.kostrzewa@spcg.pl](mailto:a.kostrzewa@spcg.pl)  
T: +48 32 352 19 60

Siedziba Kancelarii:  
ul. Jabłonowskich 8  
31-114 Kraków  
T: +48 12 427 24 24  
E: [spcg@spcg.pl](mailto:spcg@spcg.pl)

Oddział w Katowicach:  
ul. Warszawska 10  
40-006 Katowice  
T: +48 32 352 19 60  
E: [katowice@spcg.pl](mailto:katowice@spcg.pl)

Oddział w Warszawie:  
ul. Złota 59  
00-120 Warszawa  
T: +48 22 244 83 00  
E: [warszawa@spcg.pl](mailto:warszawa@spcg.pl)

Oddział we Wrocławiu:  
ul. św. Mikołaja 7  
50-125 Wrocław  
T: +48 71 739 55 00  
E: [wroclaw@spcg.pl](mailto:wroclaw@spcg.pl)

W tym dość kategoriycznym komunikacie UODO wskazuje jednak, że w razie uzasadnionego podejrzenia, że dana osoba jest pod wpływem alkoholu należy nie dopuścić jej do pracy. **Zarazem, nie jest wykluczone badanie trzeźwości prowadzone z inicjatywy pracownika np. w odpowiedzi na zarzut pracodawcy, że jest pod wpływem alkoholu.**

W tym zakresie rekomendowane jest wprowadzenie odpowiednich lub dostosowanie już istniejących procedur wewnętrznych w zakresie kontroli trzeźwości pracowników.

## AKTUALNOŚCI

**Ulga w PIT dla młodych – rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.**

Do Sejmu wpłynął ostatnio projekt ustawy, która ma na celu wprowadzenie ulg podatkowych dla młodych. Ulga ma dotyczyć osób, które nie ukończyły 26 roku życia i osiągają przychody z pracy na podstawie stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy, stosunku służbowego lub stosunku pracy nakładczej oraz z umów zlecenia. Ulga polegać ma na tym, że przychody uzyskiwane na powyższych podstawach **do wysokości 85.528 zł** w roku podatkowym – będą zwolnione z PIT. Nadwyżka (ponad 85.528 zł) będzie opodatkowana według skali podatkowej. Wyjątek dotyczyć ma 2019 roku, gdzie limit zwolnienia będzie wynosił 35.636,67 zł, czyli 5/12 limitu rocznego. W 2019 r. płatnik nie będzie mieć obowiązku obliczania i pobierania zaliczek na PIT (od sierpnia do grudnia), jeżeli młody pracownik złoży mu oświadczenie, że jego dochody w całości korzystają ze zwolnienia od PIT. Podatnicy, którzy nie złożą takiego oświadczenia, zwrot podatku z tytułu ulgi otrzymają w zeznaniu rocznym za 2019 r.

Przepisy o uldze mają wejść w życie **1 sierpnia 2019 r.** i będą mieć zastosowanie do **przychodów uzyskanych od 1 sierpnia 2019 r.** Ulga w PIT dla młodych osób nie zwalnia natomiast z zapłaty składek na ZUS i NFZ (jeśli jesteś objęty ubezpieczeniami społecznymi oraz ubezpieczeniem zdrowotnym).