

Załącznik do uchwały nr 28/IV/1/2017 z dnia 26 maja 2017 roku.

Opinia Wojewódzkiej Społecznej Rady do Spraw Osób Niepełnosprawnych w Rzeszowie z dnia 26 maja 2017 roku w sprawie propozycji zmian w przepisach regulujących działalność zakładów aktywności zawodowej.

Wojewódzka Społeczna Rada do Spraw Osób Niepełnosprawnych w Rzeszowie proponuje wprowadzenie następujących zmian w przepisach dotyczących funkcjonowania zakładów aktywności zawodowej:

1. Dodanie w art. 29 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych ustępu 1b¹ o następującej treści:

„Do stanów zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 pkt 1) wlicza się osoby posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wydane na czas określony, które ubiegają się o ponowne ustalenie stopnia niepełnosprawności, do czasu ostatecznego rozstrzygnięcia wniosku”.

Uzasadnienie:

Na podstawie art. 29 ust. 1 ustawy organizator zakładu aktywności zawodowej jest zobowiązany do utrzymania wskaźnika zatrudniania osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności oraz umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną, na poziomie 70 % ogółu zatrudnionych. Większość pracowników posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wydane na czas określony, dlatego przy ubieganiu się o ponowne ustalenie stopnia niepełnosprawności mogą złożyć wniosek nie wcześniej niż 30 dni przed upływem ważności posiadanego orzeczenia. Powiatowe zespoły ds. orzekania, mimo, że mają 1 miesiąc na rozpatrzenie wniosku i wydanie orzeczenia nie dochowują tych terminów. Zdarzają się również i takie przypadki, że pracownicy nie składają wniosków o wydanie orzeczenia z odpowiednim wyprzedzeniem czasowym, a pracodawca mimo przypomnień i wsparcia udzielonego pracownikowi nie ma odpowiednich narzędzi, aby skutecznie zmotywować pracownika do złożenia wniosku. W takich sytuacjach zachodzi duże ryzyko nieosiągnięcia wskaźnika zatrudniania osób niepełnosprawnych (w okresie pomiędzy upływem ważności poprzedniego orzeczenia a wydaniem nowego). Ryzyko to zwiększa się, gdy powiatowy zespół ds. orzekania nie przyzna wymaganego ustawą stopnia niepełnosprawności i pracownik korzysta z procedury odwołania, a ta nie zawsze kończy się dla pracownika korzystnie. W takich przypadkach zakład aktywności zawodowej znajduje się w bardzo trudnej sytuacji, zwłaszcza, jeśli w jednym czasie upływa termin ważności orzeczeń kilku pracowników. Należałoby wówczas zatrudnić nowego pracownika z odpowiednim stopniem niepełnosprawności, co nie zawsze jest możliwe ze względów finansowych i organizacyjnych, gdyż pracownik, który utracił stopień niepełnosprawności w dalszym ciągu pozostaje w zatrudnieniu (utrata stopnia niepełnosprawności nie jest podstawą rozwiązania stosunku pracy).

2. Zmianę rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 maja 2003 roku w sprawie algorytmu przekazywania środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych samorządom wojewódzkim i powiatowym (Dz. U. 2003, Nr 88, poz. 808 ze zm), poprzez uchylenie paragrafu 5 ust. 2.

Uzasadnienie:

Obecny zapis rozporządzenia blokuje możliwość tworzenia nowych zakładów aktywności zawodowej lub tworzenie kolejnych miejsc pracy w zakładach już działających. Jest to problem w skali całego kraju, większość województw przekroczyła próg 50 % środków przeznaczonych na działalność ZAZ pochodzących z algorytmu. Taka sytuacja sprawia, że w województwach tych w najbliższych latach nie powstaną nowe miejsca pracy w zakładach aktywności zawodowej dla osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Wprowadzona przepisem rozporządzenia sztuczna bariera powoduje niedrożność systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce. Jednocześnie organizatorzy obchodzą ten zapis tworząc zakłady aktywności zawodowej w ramach projektów współfinansowanych przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Takie zakłady posiadające status ZAZ, po zakończeniu realizacji projektu, są automatycznie dofinansowywane przez samorządy województw. W konsekwencji tego następuje jeszcze większe przekroczenie progu 50 %.

Według stanu nadzień 17 marca 2017 roku w Polsce działa 101 zakładów aktywności zawodowej, w których zatrudnionych jest 4075 pracowników niepełnosprawnych. Jednocześnie w Polsce funkcjonuje 700 warsztatów terapii zajęciowej, dla 26013 uczestników, z których wielu posiada gotowość do podjęcia pracy zawodowej, a z uwagi na ich niepełnosprawność jest to realne jedynie w ZAZ, w których z kolei brak jest miejsc. Dla porównania, w innych krajach europejskich odpowiedniki polskich zakładów aktywności zawodowej rozwijały się bardzo dynamicznie, w Niemczech dwa razy większych pod względem ludności, zatrudnionych jest ponad 280 000 niepełnosprawnych pracowników (dane z 2012 roku).

3. Zmianę rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 roku w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. 2012, poz. 850) poprzez dodanie w paragrafie 8 ust. 2 punktu 2¹ o następującej treści: „nagród i premii personelu, w wysokości do 30 % miesięcznego wynagrodzenia”.

Uzasadnienie:

Możliwość otrzymania premii stanowi element motywujący pracownika do osiągania jak najwyższej jakości oraz zwiększania wydajności swojej pracy. Za możliwością przyznawania premii personelowi zakładu przemawiają nie tylko przepisy prawa pracy nakazujące równe traktowanie pracowników, czy też kwestie związane ze zwiększeniem motywacji, ale również zasady sprawiedliwości społecznej. Personel zakładów stanowią przeważającej mierze trenerzy pracy, którzy bezpośrednio wspierają pracowników niepełnosprawnych w wykonywaniu ich zadań. Muszą nie tylko posiadać odpowiednie kompetencje, ale także predyspozycje osobowe, aby udzielając wsparcia uwzględniać indywidualne możliwości i potrzeby osoby niepełnosprawnej. Zarówno praca trenerów, jak i pozostałych osób z personelu zakładu musi cechować się dużą dynamiką i łatwością w dostosowywaniu się do ciągłych zmian.

Powyższa zmiana podyktowana jest brakiem środków w budżecie dotacyjnym, z którego obecnie można finansować premie dla personelu. Kwestia ta nie będzie aktualna w przypadku podwyższenia kwoty dotacji na pracownika z niepełnosprawnością.

4. Zmianę rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 roku w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. 2012, poz. 850) poprzez zmianę paragrafu 16 ust. 2 polegającą na zwiększeniu do 50 % możliwości

finansowania z zakładowego funduszu aktywności poprawy warunków pracy oraz usunięcie zapisu ograniczającego wydatkowanie do rocznych wpływów.

Proponowane nowe brzmienie paragrafu 16 ust. 2: „Środki zakładowego funduszu aktywności przeznaczone na poprawę warunków pracy i rehabilitacji oraz warunków socjalnych oraz higieniczno-sanitarnych nie mogą przekraczać 50 % rocznych wpływów tego funduszu w roku poprzednim”.

Uzasadnienie:

Większość zakładów aktywności zawodowej działających w Polsce zмага się z dużym niedofinansowaniem powstałym na etapie tworzenia. Środki otrzymane na uruchomienie Zakładu w całości przeznaczone są na działania związane z uzyskaniem statusu zakładu aktywności zawodowej, tj. niezbędne prace adaptacyjne, przystosowanie stanowisk do potrzeb osób niepełnosprawnych itp. Dzięki tym środkom zakład może podjąć działalność oraz zatrudnić osoby niepełnosprawne. Niemniej jednak zaspokojenie najpotrzebniejszych wydatków nie rozwiązuje wszystkich problemów finansowych.

Potwierdzeniem tej sytuacji są bardzo zróżnicowane kwoty przeznaczone przez samorządy województw na utworzenie zakładów (koszty utworzenia ZAZ wahały się od kwoty 595 050 zł do 6 583 000 zł, źródło: TNS OBOP Zakłady aktywności zawodowej. Raport z badania przeprowadzonego na zlecenie PFRON, 2009). Poprawa warunków pracy niepełnosprawnych pracowników ZAZ, w tym doprowadzenie bazy lokalowej do odpowiednich standardów wymaga zaangażowania określonych środków finansowych, które niemożliwe są do wygospodarowania z dotacji otrzymywanej na bieżącą działalność ZAZ, jak również z działalności wytwórczo – usługowej (zapisy rozporządzenia uniemożliwiają inwestycje). Jednocześnie wiele zakładów wypracowuje zyski, przekazywane na konto zakładowego funduszu aktywności, które mogłyby przy wprowadzeniu zmiany w sposób znaczący wpłynąć na poprawę warunków pracy osób niepełnosprawnych oraz poprawę wizerunku ZAZ u obecnych i potencjalnych klientów.

5. Zmianę rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 roku w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. 2012, poz. 850) poprzez zmianę paragrafu 8 ust. 2 polegającą na dodaniu pkt. 6 o następującej treści: „inwestycji służących prowadzonej działalności wytwórczej lub usługowej”.

Uzasadnienie:

Duża konkurencja na rynku towarów i usług sprawia, że zakłady muszą być elastyczne w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej. To wymusza dbałość o wizerunek zakładu, poszukiwanie i wprowadzanie nowych rozwiązań zapewniających pracownikom adekwatną do możliwości aktywność, i przysparzających nowych klientów i zleceniodawców. Bez rozwoju bazy, zaplecza zakłady nie są w stanie sprostać wymogom rynku – wyroby i usługi nie znajdują nabywców, co z kolei automatycznie rzutuje na proces rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Pracownik, który widzi sens swojej pracy, lepiej i wydajniej pracuje, stawia sobie nowe wyzwania, rozwija się.

6. Zmianę rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 maja 2003 roku w sprawie algorytmu przekazywania środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych samorządom wojewódzkim i powiatowym (Dz. U. 2003, Nr 88, poz. 808 ze zm.) polegająca na zwiększeniu kwoty dofinansowania rocznego pobytu jednego zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego.

Proponowane brzmienie objaśnienia do współczynnika K w paragrafie 3: „K – kwota 21 000,00 na dofinansowanie kosztów rocznego pobytu jednego zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego w zakładzie aktywności zawodowej”.

Uzasadnienie:

Wzrost stawki podyktowany jest rosnącymi kosztami działalności zakładów aktywności zawodowej. Od ostatniej zmiany stawki, tj. 2008 roku wzrost cen towarów i usług według Głównego Urzędu Statystycznego wyniósł łącznie ponad 15 %, podobnie zmieniła się płaca minimalna z 1 126,00 zł w roku 2008 do 2 000,00 zł w roku 2017 (wzrost płacy minimalnej o 77,6 %). W 2017 roku zapowiadany jest kolejny wzrost płacy minimalnej, która ma obowiązywać w 2018 roku. Optymalnym rozwiązaniem jest jednak powiązanie wzrostu kwoty dofinansowania rocznego pobytu jednego zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego w zakładzie aktywności zawodowej ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku kalendarzowym.

7. Zmianę rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 roku w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. 2012, poz. 850) poprzez zmianę paragrafu 15, polegającą na dodaniu po ustępie 1 ustępów 1¹ i 1² o następującej treści:

„1¹. W sytuacji braku płynności finansowej zakładu ze środków zakładowego funduszu aktywności mogą być finansowane wydatki określone w § 8 ust. 2”.

„1². Środki przeznaczone na sfinansowanie wydatków, zgodnie z ust. 1¹ zwracane są na rachunek zakładowego funduszu aktywności w terminie nie później niż do 31 grudnia danego roku. W przypadku przekazania środków na rachunek zakładowego funduszu aktywności w terminie po 31 grudnia organizator zobowiązany jest do dokonania wpłaty odsetek ustawowych od pobranych środków zakładowego funduszu aktywności za okres od dnia ich pobrania do dnia ich zwrotu na rachunek bankowy zakładowego funduszu aktywności. Kwota przekazanych odsetek zasila rachunek zakładowego funduszu aktywności”.

Uzasadnienie:

Zakłady aktywności zawodowej nie dysponują znaczącym zapleczem finansowym i są w dużym stopniu narażone na utratę płynności finansowej. Zachwianie płynności finansowej może doprowadzić do utraty przez zakład zdolności do terminowego regulowania swoich bieżących zobowiązań. Za wykonywane usługi i produkty wynagrodzenie najczęściej płacone jest przelewem z określonym terminem płatności, jednak w praktyce często bywa, że termin ten jest niedotrzymywany. Zakładowy fundusz aktywności tworzony jest w ciągu roku narastająco, na którego konto ciągu roku spływają zwolnienia, zaliczki na podatek dochodowy itp. Zdarza się sytuacja, że na rachunku działalności usługowej brakuje środków, podczas gdy znajdują się one na rachunku zakładowego funduszu aktywności. Swoista pożyczka z konta zakładowego funduszu aktywności umożliwiłaby sfinansowanie bieżących wydatków, na które nie ma pokrycia w działalności usługowo wytwórczej, zapewniłaby płynność w sytuacjach kryzysowych. Jednoczesne zobowiązanie jej zwrotu do końca danego roku oraz ewentualna sankcja w postaci odsetek ustawowych w przypadku opóźnienia zwrotu sprawiłoby, że nie byłyby zagrożone cele określone dla funduszu aktywności.

8. Zmianę ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 2046 tj.) przez zmianę art. 26a polegającą na proporcjonalnym zwiększeniu kwot miesięcznego

dofinansowania w ramach systemu obsługi dofinansowań w stosunku do wzrostu płacy minimalnej.

Uzasadnienie:

Utrzymywanie wysokości dofinansowania na poziomie wskazanym w obowiązującej ustawie, w sytuacji wzrostu płacy minimalnej, powoduje, że zakład musi koncentrować się na wypracowaniu większego zysku, aby sfinansować wynagrodzenia (różnicę pomiędzy kwotą dofinansowania, a rzeczywistymi kosztami zatrudnienia). Może to doprowadzić do sytuacji, że główny cel funkcjonowania zakładów aktywności zawodowej tj. rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych zostanie zmarginalizowana.

Jednoczesne utrzymanie w mocy art. 26a ust. 4 ustawy stanowiącego, że kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć 90 % faktycznie poniesionych kosztów płacy, bądź 75 % u pracodawcy prowadzącego działalność gospodarczą, zapewni, że cel ustawowy dofinansowania zostanie osiągnięty – efekt zachęty.

9. Zmianę rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. z 2012 r. poz. 850) poprzez uchylenie w paragrafie 15 ust. 4 i 5.

Uzasadnienie:

Obowiązujące przepisy uniemożliwiają objęcie wsparciem pracowników z niepełnosprawnością w czasie faktycznego (fizycznego) pobytu w zakładzie pracy w takim wymiarze, jakiego wymagają. Przepis paragrafu 15 ust. 4 przy obowiązującej wysokości minimalnego wynagrodzenia, pozwalają na pokrycie kosztów pomocy pracownikowi w wykonywaniu czynności samoobsługowych lub higieniczno-sanitarnych w wysokości 20 % minimalnego wynagrodzenia. Przy zatrudnieniu pracowników o zwiększonych potrzebach wsparcia w zakresie samoobsługi (70 % to osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności) dostępne środki nie pozwalają na zapewnienie minimalnej stawki godzinowej za świadczenie usług.

10. Zmianę rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. z 2012 r. poz. 850) poprzez dodanie w paragrafie 15 ust. 1 punktu 14 o następującej treści: „14) kosztami dowozu niepełnosprawnych pracowników zakładu lub zwrotem kosztów dojazdu pracowników środkami transportu zbiorowego”.

Uzasadnienie:

Katalog kosztów, które mogą być pokrywane ze środków zakładowego funduszu aktywności sprowadza się do finansowania kosztów służących pracownikom niepełnosprawnym, dlatego zasadne się wydaje umożliwienie finansowania z tych środków kosztów dowozu lub zwrotu kosztów dojazdu środkami transportu zbiorowego. Zakład aktywności zawodowej nie jest zobowiązany do zapewnienia pracownikom dojazdu. Zapewnienie dojazdu lub zwrot kosztów możliwy jest jedynie ze środków Funduszu, które są niewystarczające, aby zaspokoić potrzeby pracowników w tym zakresie. Umożliwienie pracownikom dotarcia do pracy likwiduje bariery komunikacyjne, uniemożliwiające właściwą i skuteczną rehabilitację społeczną. Niewielka sieć zakładów aktywności zawodowej w Polsce skutkuje małą dostępnością tej formy rehabilitacji dla osób niepełnosprawnych. Pracownicy pokonują znaczne odległości docierając do pracy. Możliwość finansowania kosztów dowozu lub dojazdu

pracowników niepełnosprawnych do zakładu ze środków zakładowego funduszu aktywności byłoby realizacją jego celów.

11. Zmianę ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 2046 tj.) przez zmianę art. 29 ust. 3 pkt 2. Proponowane nowe brzmienie: „2) działania zakładów aktywności zawodowej są współfinansowane ze środków Funduszu, z zastrzeżeniem art. 68c ust. 2 pkt 1, oraz ze środków samorządu województwa w wysokości co najmniej 5% i samorządu gminy na terenie, której mają miejsce zamieszkania pracownicy zakładu w wysokości co najmniej 5%”.

Uzasadnienie:

Obecne brzmienie przepisu powoduje nadmierne obciążenie budżetu samorządu województwa. W związku z powyższym proponuje się, aby jednostki samorządu terytorialnego, tj. gminy, na terenie, których zamieszkują pracownicy zakładu partycypowały w tych kosztach. Wydaje się naturalnym udział samorządów lokalnych, nie tylko w działaniach organizacyjnych zakładów aktywności zawodowej, ale także w jego finansowaniu. Bezpośrednimi beneficjentami są osoby niepełnosprawne z danej wspólnoty lokalnej. Rozważyć należy także możliwość udziału w partycypacji kosztów działalności zakładów aktywności zawodowej samorządu powiatowego, którego zadaniem jest realizacja działań z zakresu rehabilitacji zawodowej i zatrudniania.

12. Zmianę ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 2046 tj.) przez zmianę art. 29 ust. 1a. Proponowane brzmienie: „Stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych, o których mowa w ust. 1 pkt 1 lit. b, nie może być wyższy niż 40 % ogółu zatrudnionych”

Uzasadnienie:

Wprowadzenie proponowanej zmiany ma na celu zwiększenie dostępu do miejsc pracy w zakładzie m. in. dla uczestników warsztatu terapii zajęciowej. Uczestnictwo w warsztacie ma na celu wyposażenie uczestników w takie kompetencje, które umożliwią im podjęcie zatrudnienia. Wyśrubowana bariera, nie więcej niż 35 % dla osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności w zakładzie aktywności zawodowej skutkuje, że osoby te mają większą trudność na podjęcie zatrudnienia, są niejako dyskryminowani. Powoduje to, że zmuszeni są do pozostawania w warsztacie.

13. Zmianę rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. z 2012 r. poz. 850) poprzez zmianę § 8 ust.1 pkt 1, 2 i 4 oraz § 8 ust.2 pkt 1 i 3.

Proponowane brzmienie:

„§ 8 ust.1 pkt 1 wynagrodzenia brutto osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, do wysokości 100 % minimalnego wynagrodzenia, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę, stosownie do art.15 ust.2 ustawy.

TAK *§ 8 ust.1 pkt 2: wynagrodzenia brutto personelu zakładu*

§ 8 ust.1 pkt 4 składki na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Pracy należne od pracodawcy, naliczone od wynagrodzeń, o których mowa w pkt 1 i 2

§ 8 ust.2 pkt 1: wynagrodzenia brutto osób niepełnosprawnych za wykonaną pracę, obliczane na podstawie ustalonego w procesie negocjacji procentowego wskaźnika minimalnego wynagrodzenia.

§ 8 ust. 2 pkt 3: składek na ubezpieczenia społeczne należnych od pracodawcy, składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Pracy , naliczonych od wynagrodzeń, o których mowa w pkt 1 i 2”.

Uzasadnienie:

Proponowane zmiany mają na celu zapewnienie spójności omawianego rozporządzenia z innymi aktami prawnymi oraz usunięcie problemów interpretacyjnych. Kodeks Pracy nie podaje legalnej definicji tego pojęcia, niemniej jednak w rozumieniu przepisów kodeksu pracy wynagrodzenie za pracę to tzw. wynagrodzenie zasadnicze (ustalone na podstawie stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku), a także inne dodatkowe składniki wynagrodzenia, które ustalone są w umowie o pracę zawsze w wysokości brutto. Również w ujęciu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy wynagrodzenie za pracę rozumiane jest, jako świadczenie za wykonaną pracę w wysokości należnej, czyli brutto. Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych w przepisie art.12 ust.1 stanowi, iż za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, a w szczególności wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i inne. Przychód ze stosunku pracy równoznaczny jest z wynagrodzeniem brutto określonym w umowie o pracę, Wynagrodzenie minimalne za pracę, które obowiązuje pracodawców zatrudniających pracowników publikowane jest w wysokości brutto. Przedstawione powyżej argumenty przemawiają za przyjęciem proponowanych zmian, gdyż wyłączone w rozporządzeniu z wynagrodzenia brutto składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne są jednym z wielu rodzajów potrąceń z wynagrodzenia za pracę obok zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, potrąceń egzekucyjnych, dobrowolnych potrąceń składek ubezpieczenia na życie, rat zaciągniętych pożyczek itp. i nie ma powodu, by traktować je inaczej. Obecne brzmienie rozporządzenia nasuwa wiele wątpliwości interpretacyjnych.

