

# **Odrowadzanie składek od umów cywilnych w 2015 i 2016 r.**

**- z uwzględnieniem zmian obowiązujących  
od 1.1.2016 r.**

Renata Majewska  
Warszawa 7.10.2015 r.

# Definicja umowy zlecenia (1)

- Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności dla dającego zlecenie. W braku odmiennej umowy zlecenie obejmuje umocowanie do wykonania czynności w imieniu dającego zlecenie (art. 750 KC).
- Do umów o świadczenie usług które nie są uregulowane innymi przepisami stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 KC).
- Umowa zlecenia to umowa starannego działania. Co do zasady zleceniobiorca nie odpowiada za osiągnięcie rezultatu końcowego. Jest zobowiązany do zachowania staranności przy wykonywaniu świadczonych usług. W umowie zlecenia strony mogą dowolnie kształtować warunki współpracy i zasady wynagradzania. Zleceniobiorca jest samodzielny przy wykonywaniu usług, sam organizuje sobie pracę.

# Definicja umowy zlecenia (2)

- Zleceniobiorca powinien udzielać zleceniodawcy potrzebnych wiadomości o przebiegu sprawy (art. 740 KC). Zleceniodawca powinien zaś udzielać wskazówek niezbędnych do prawidłowego wykonania zlecenia, udostępnić pomieszczenia, materiały, niezbędny sprzęt, jeżeli strony tak się umówiły.

Na podstawie umowy zlecenia zleceniobiorca (dalej - wykonawca, przyjmujący zlecenie) zobowiązuje się do załatwienia określonej czynności prawnej dla zleceniodawcy (dalej - dający zlecenie, zlecający, zamawiający, podmiot zatrudniający). W szerokim znaczeniu umowa zlecenie obejmuje również wykonanie faktycznej czynności, np. sprzątania, opieki, organizacji akcji promocyjnej, nadzoru nad wdrażaniem szkoleniowego projektu.

# Definicja umowy zlecenia (3)

Główne cechy umowy zlecenia to:

- charakter starannego działania – zleceniobiorcę rozliczamy nie z rezultatu, ale z dochowania tzw. należytej staranności,
- luźne podporządkowanie zleceniobiorcy zamawiającemu - zleceniobiorca nie podlega bieżącemu, bezpośredniemu zwierzchnictwu dającego zlecenie.

**Umowa zlecenia (...) w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zlecanych na bieżąco** (wyrok SN z 15.10.1999 r., I PK 307/99; OSNP 2001/7/214).

Zleceniodawca powinien właściwie tylko wskazać wykonawcy sposób realizacji zlecenia. Dodatkowo zleceniobiorca ma prawo od tego sposobu odstąpić bez zgody zamawiającego, gdy nie ma możliwości jej uzyskania, a podejrzewa, że i tak by ją zdobył (art. 737 KC). Zleceniobiorca powinien udzielać zleceniodawcy potrzebnych wiadomości o przebiegu sprawy, a po wykonaniu zlecenia bądź po wcześniejszym jego rozwiązaniu – złożyć sprawozdanie (art. 740 KC).

# Definicja umowy zlecenia (4)

- możliwość wyznaczenia zastępcy

Zleceniobiorca ma prawo powierzyć wykonanie zlecenia komuś innemu pod warunkami, że: wynika to z umowy lub ze zwyczaju, albo zmusiły go do tego okoliczności (art. 738 KC). Musi przy tym niezwłocznie zawiadomić o tym zleceniodawcę, ujawniając mu osobę zastępcy i miejsce jego zamieszkania.

Pamiętamy, że zleceniobiorcę w zakresie, w jakim wykonuje umowę zlecenia dla własnego pracodawcy, uważamy dla celów ubezpieczeń społecznych za pracownika zarówno z tytułu umowy zlecenia, jak i umowy o pracę. Z obu tytułów odprowadzamy składki w pełnym wymiarze.

# Umowa zlecenia - obowiązki stron

- Obowiązki stron określa umowa zlecenia (zasada swobody umów).
- Zleceniobiorca powinien podejmować działania które pozwolą mu na jak najlepsze wykonanie zleconych mu usług. Powinien kierować się wskazówkami zleceniodawcy. Na żądanie zleceniodawcy powinien złożyć sprawozdanie ze zrealizowanych usług.
- Zleceniodawca powinien zapewnić:
  - możliwość wykonania umowy, przekazanie potrzebnych informacji, udostępnienie pomieszczeń,
  - wypłatę wynagrodzenia (gdy zlecenie jest odpłatne),
  - zwrot wydatków, które zleceniobiorca poczynił w związku z wykonaniem umowy,
- odpowiednie warunki BHP (art. 304 § 1 KP).

# Wynagrodzenie za wykonanie zlecenia (1)

- Umowa zlecenia jest odpłatna, jak i nieodpłatna. W braku w jej treści postanowień co do odpłatności zleceniobiorca ma prawo do wynagrodzenia odpowiadającego wykonanej pracy.
- Z przepisów KC wynika, że wynagrodzenie przysługuje po zakończeniu wykonywania umowy, chyba że z umowy wynika co innego.
- W praktyce wysokość wynagrodzenia, termin i sposób zapłaty określają strony w umowie zlecenia. Nie muszą się przy tym kierować dyrektywą zachowania minimalnego wynagrodzenia, bo ta obowiązuje tylko pracowników.
- **Zasadą jest świadczenie usług na podstawie umowy zlecenia za wynagrodzeniem** (art. 735 § 1 KC). Jednak jest dopuszczalne nieodpłatne zlecenie wyłącznie, gdy z umowy bądź okoliczności wynika, że zleceniobiorca zgodził się je zrealizować za darmo.

# Wynagrodzenie za wykonanie zlecenia (2)

Zdarza się, że umowa zlecenia nie zawiera zastrzeżenia o jej nieodpłatności i jednocześnie nie określa wynagrodzenia. W takiej sytuacji wynagrodzenie przysługuje, a - jeżeli nie ma obowiązującej taryfy - należy się wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy. Można wówczas przyjąć zwyczajowe wynagrodzenie za dane czynności w tym rejonie.

- **Strony mogą wskazać zapłatę za wykonanie zlecenia dowolnie, np. miesięcznym ryczałtem, w stawce godzinowej, akordowej, , zadaniowej.** Niemniej obrana metoda wpływa na formę rozliczeń z ZUS i fiskusem, np. z tytułu drobnego zlecenia opiewającego na zapłatę ustaloną inaczej niż w miesięcznej stawce nie pobieramy ryczałtowanego podatku.



# Wynagrodzenie za wykonanie zlecenia (3)

W zasadzie strony mają prawo określić wysokość wynagrodzenia na dowolnym poziomie. Nie wiąże ich wymóg zachowania przynajmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wynagrodzenie należy się dopiero po wykonaniu zlecenia, chyba że co innego wynika z umowy bądź ze szczególnych przepisów (art. 744 KC).

- **Zleceniodawca powinien również zwrócić zleceniobiorcy wydatki, jakie on poniósł w celu należytego wykonania zlecenia, wraz z odsetkami** (art. 742 KC). Przepis ten, zresztą jak wszystkie dotyczące zlecenia, ma charakter względny i stronom wolno wyłączyć w umowie zlecenia obowiązek oddania wykonawcy tych kosztów (wyrok z 21.8.2008 r., IV CSK 168/08; LEX nr 465997).

# Wynagrodzenie za wykonanie zlecenia (4)

Gdy umowa zlecenia nie wyklucza konieczności zwrotu wydatków poczynionych przez wykonawcę na jej należyte wykonanie, przyjmujemy, że refundacja przysługuje. Wyróżniamy dwa sposoby wskazania sposobu jej określania w umowie zlecenia bądź w osobnym porozumieniu stron:

- ogólnym ryczałtem miesięcznym mieszczącym się w puli globalnego wynagrodzenia za realizację zlecenia,
- wyodrębniając kwoty takiego zwrotu lub podstawy (parametry) do obliczenia jego wysokości.

W praktyce zalecam metodę drugą, gdyż w przeciwnym wypadku zleceniobiorca może mieć problemy ze skorzystaniem ze zwolnień składkowych i podatkowych (orzeczenie Naczelnego Sądu Administracyjnego w Gdańsku z 10.12.2003 r., I Sa/Gd 1618/00; LEX nr 103447).

# Definicja umowy o pracę (1)

- Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy **określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 KP).**
- Zatrudnienie na tych warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy
- Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu wskazanych warunków wykonywania pracy.

# Definicja umowy o pracę (2)

Istotne elementy umowy o pracę:

- obowiązek świadczenia pracy osobiście w sposób ciągły,
- praca na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy,
- praca w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę,
- obowiązek pracodawcy do zatrudniania pracownika i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę.

To treść umowy oraz zgodna wola i zamiar stron, a nie nazwa, decydują o charakterze umowy (wyrok SN z 26.3.2008 r., I UK 282/07; niepubl.).

# Różnice między umową zlecenia a umową o pracę (1)

- W umowie o pracę rodzaj pracy należy ściśle określić.
- Pracownik jest ściśle podporządkowany szefowi co do miejsca pracy, sposobu jej wykonywania i czasu pracy.
- W umowie zlecenia nie ma stosunku podporządkowania, zleceniobiorca powinien jedynie stosować się do wskazówek zleceniodawcy. Występuje tu znikomy stopień zależności między stronami. Zasadniczo zleceniodawca nie powinien też ingerować, gdzie i kiedy zleceniobiorca wykonuje usługę. Może też określić ramowy czas wykonania zlecenia.
- Pracownik świadczy pracę osobiście, zastępcy poszukuje pracodawca.
- Umowę zlecenia mogą wykonywać inne osoby wskazane przez zleceniobiorcę, jeżeli strony inaczej nie postanowiły.
- Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za swoją pracę; ryzyko to ponosi pracodawca.
- Zleceniobiorca nie odpowiada za wynik, lecz za dochowanie należytej staranności.

# Różnice między umową zlecenia a umową o pracę (2)

- Pracodawca musi prowadzić dokumentację pracowniczą i wiele innych.
- Zleceniodawca nie ma obowiązku prowadzenia dokumentacji kadrowej dla zleceniobiorcy poza dokumentacją ubezpieczeniową (ZUS) i podatkową,
- Pracownikowi trzeba płacić wynagrodzenie co miesiąc, z gwarancją minimalnej płacy.
- Zleceniobiorcy nie trzeba płacić wynagrodzenia za miesiąc i nie obowiązuje go gwarancja zachowania płacy minimalnej.
- Umowę o pracę wolno wypowiedzieć tylko z uzasadnionego powodu.
- Co do zasady umowę zlecenia można wypowiedzieć w każdym czasie bez podania przyczyny. Decyduje treść zawartej umowy. Strony mogą wprowadzić okres wypowiedzenia i ograniczenia, np. możliwość złożenia wypowiedzenia tylko z ważnych powodów albo z przyczyn wskazanych w samej umowie zlecenia.

# Różnice między umową zlecenia a umową o pracę (3)

**W praktyce najwięcej problemów stwarza ukrywanie stosunku pracy pod płaszczkiem umowy zlecenia.** Zatrudnienie na warunkach pracowniczego (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym) zawsze jest stosunkiem pracy, bez względu na nazwę umowy (art. 22 § 1<sup>1</sup> KP).

Dlatego warunki wykonywania zlecenia nie powinny wykazywać zbyt dużo cech właściwych dla zatrudnienia pracowniczego, tj.:

- podporządkowania pracodawcy co do miejsca, czasu i sposobu świadczenia pracy, a zwłaszcza jego bieżącym poleceniom,
- obowiązku osobistego wykonywania pracy; pracownik nie może sobie dobrać zastępcy, ewentualnie może to zrobić pracodawca,
- obowiązku wypłaty wynagrodzenia; pracownik nie może się go zrzec,
- świadczeń i uprawnień zastrzeżonych w powszechnych przepisach dla pracowników, np. urlopów wypoczynkowych, nagród jubileuszowych, odpraw emerytalnych i rentowych.

# Różnice między umową zlecenia a umową o pracę (4)

Gdy umowa zlecenie zawiera takie cechy, PIP, ZUS i US mają prawo podważać jej cywilny charakter i kwalifikować ją jako stosunek pracy. Ponadto ustalenia istnienia stosunku pracy może żądać sam zatrudniony oraz w jego imieniu inspektor pracy. W takiej sytuacji sąd bada, jakie cechy przeważają w danym stosunku prawnym: pracownicze czy cywilne.

Jeżeli stwierdzi przewagę pracowniczych, uznaje umowę zlecenia za umowę o pracę (orzeczenie SN z 3.6.2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009/19-20/258).



# Różnice między umową zlecenia a umową o pracę (5)

## Ciekawe orzeczenia na temat stosunku umowy zlecenia i umowy o pracę:

- Prowadzenie kolektury Totalizatora Sportowego w miejscu i czasie wskazanym przez totalizator, z możliwością układania sobie zadań z dużą swobodą i ustanawiania zastępcy jest umową zlecenia (wyrok SN z 7.10.2009 r., III PK 39/09; niepubl.);
- Przepisy art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> KP dotyczą także pracy odpowiadającej cechom stosunku pracy, objętej formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na rzecz którego praca ta była faktycznie wykonywana (wyrok SN z 3.6.2008 r., I PK 311/07; OSNP 2009/19-20/258);
- W świetle art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> KP sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej cel lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (wyrok SN z 3.6.2008, I PK 311/07; OSNP 2009/19-20/258);

# Różnice między umową zlecenia a umową o pracę (6)

- W razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem rozstrzygająca o tym jaka pomiędzy stronami umowa została zawarta powinna być wola stron. Art. 22 § 1<sup>1</sup> KP nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli (wyrok SN z 27.5.2010 r., II PK 354/09; Legalis 389782);
- Jeżeli zawarta przez strony umowa zawiera cechy elementy umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia), to dla oceny uzgodnionego przez strony rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech ma charakter przeważający. Ocena charakteru umowy powinna być dokonywana nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania (wyrok SN z 5.5.2010 r., I PK 8/10; Mon.Pr. 2011/2/102).

# Konsekwencje uznania umowy zlecenia za umowę o pracę (1)

- Zleceniobiorca może wystąpić do sądu o ustalenie istnienia stosunku pracy. Wyrok stwierdzający, że jest on (był) pracownikiem oznacza, że należy go traktować za pracownika w zakresie ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego, jak i w kwestiach podatkowych.
- Zgoda pracownika jest wymagana tylko na wstąpienie inspektora pracy do postępowania w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy, nie zaś do wytoczenia powództwa przez inspektora na rzecz pracownika (art. 631 KPC). Do inspektorów pracy stosuje się w tym zakresie odpowiednio przepisy o prokuratorze, czyli art. 55, 56 i 58 KPC. Osobę, na rzecz której inspektor pracy wytoczył powództwo, sąd zawiadamia o tym, doręczając jej odpis pozwu. Osoba ta może wstąpić do sprawy w każdym jej stanie w charakterze powoda (postanowienie SN z 29.12.1998 r., I PKN 494/98; OSNP 2000/4/149)

# Konsekwencje uznania umowy zlecenia za umowę o pracę (2)

- Taką osobę należy wyrejestrować z ubezpieczeń jako zleceniobiorcę i zgłosić do ubezpieczeń jako pracownika. Występuje wówczas konieczność opłacenia składek wraz z odsetkami za zwłokę (np. gdy zleceniobiorca podlegał tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu), odpowiedzialność płatnika za zaniżone zaliczki na podatek i korekta rozliczeń podatkowych
- Możliwość wystąpienia o świadczenia pracownicze np. ekwiwalent za niewykorzystany urlop, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, dodatek za pracę w święta.
- Płatnik powinien wystawić świadectwo pracy,
- Ograniczona odpowiedzialność majątkowa pracownika za wyrządzone szkody podczas wykonywania umowy,
- Podniesienie wynagrodzenia do poziomu minimalnego, gdy było wypłacane wynagrodzenie niższe

# Konsekwencje uznania umowy zlecenia za umowę o pracę (3)

- Wydanie przez ZUS prawomocnej decyzji, że w danej sytuacji mamy do czynienia z umową o pracę a nie cywilną, nakłada na płatnika dodatkowe obowiązki. Pierwszym jest konieczność skorygowania zgłoszenia do ubezpieczeń.
- W tej sytuacji zmienia się kod tytułu ubezpieczenia i ewentualnie - zakres ubezpieczeń. Zleceniobiorcę najczęściej zgłaszamy z kodem 04 11, a pracownika z kodem 01 10. Jeżeli zleceniobiorca nie został zgłoszony do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, to zmieni się także zakres ubezpieczeń społecznych, ponieważ pracownicy podlegają obowiązkowo pełnym ubezpieczeniom społecznym.
- Płatnik musi wyrejestrować daną osobę z ubezpieczeń, do których została pierwotnie zgłoszona jako zleceniobiorca, na formularzu ZUS ZWUA z kodem tytułu ubezpieczenia 04 11 00 i od daty zgłoszenia zleceniobiorcy. Następnie z tą samą datą powinien ją zgłosić do wszystkich ubezpieczeń społecznych, w tym zdrowotnego, na druku ZUS ZUA jako pracownika z kodem 01 10 XX.

# Konsekwencje uznania umowy zlecenia za umowę o pracę (4)

- Ze względu na zmianę kodu tytułu ubezpieczenia oraz zakresu ubezpieczeń trzeba skorygować dokumenty rozliczeniowe za okres od zgłoszenia danej osoby do ubezpieczeń jako zleceniobiorcy do momentu korekty. Płatnik musi „wyzerować” raporty miesięczne złożone w tym okresie za zleceniobiorcę i przekazać (począwszy od miesiąca zgłoszenia do ubezpieczeń zleceniobiorcy) imienne raporty z kodem tytułu ubezpieczeń 01 10 xx i składkami w pełnym wymiarze.
  - Płatnik musi też ewentualnie opłacić zaległe składki na ubezpieczenia społeczne, jeśli dana osoba jako zleceniobiorca:
    - nie zgłosiła się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego,
    - otrzymywała z racji zlecenia wynagrodzenie niższe od minimalnego lub odpowiednio - od 80% minimalnej pensji.
- Od składek tych powinien także uiścić odsetki za zwłokę, chyba że ich wysokość nie przekraczałaby kwoty 6,60 zł.

# Zasady podlegania ubezpieczeniom przez zleceniobiorcę (1)

- **Za osobę, która oprócz zlecenia nie ma innych tytułów do ubezpieczeń społecznych, płatnik odprowadza składki emerytalną, rentowe, wypadkową i zdrowotną, a dobrowolnie – chorobową.** Płatnik opłaca też za nią na ogólnych zasadach składki na FP i na FGŚP.
- Zleceniobiorca podlega obowiązkowym ubezpieczeniom od dnia określonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jego wykonywania (orzeczenie SN z 17.6.2008 r., I UK 402/07; OSNP 2009/21-22/297) do chwili rozwiązania albo wygaśnięcia umowy. Nie dotyczy to fakultatywnego ubezpieczenia chorobowego, które zaczyna się od dnia wskazanego we wniosku zleceniobiorcy (na zgłoszeniowym raporcie ZUS ZUA), byle nie wcześniej niż od dnia zgłoszenia tego wniosku, a kończy się:
  - w dacie wskazanej we wniosku o wyrejestrowanie z tego ubezpieczenia przez zleceniodawcę (na raporcie ZUS ZWUA) albo
  - w dacie ustania tytułu ubezpieczenia, np. wygaśnięcie albo rozwiązanie umowy zlecenia za wypowiedzeniem.

# Zasady podlegania ubezpieczeniom przez zleceniobiorcę (2)

Istnieją pewne kategorie zleceniobiorców, którzy spełniają powyższe warunki, a mimo to nie trzeba za nich opłacać składek. Chodzi o zleceniobiorców:

- świadczących usługi nieodpłatnie,
- uczniów gimnazjum, szkoły ponadgminzjalnej czy ponadpodstawowej oraz studentów do ukończenia 26 lat (wyrok SN z 12.11.2008 r., I UK 87/08; OSNP 2010/9-10/126),
- wykonujący zlecenie w ramach własnej działalności gospodarczej (orzeczenie SN z 23.6.2009 r., III UK 24/09; LEX nr 518053).



# Składki emerytalna i rentowe za zleceniobiorcę (1)

Składka na ubezpieczenie emerytalne wynosi 19,52% podstawy wymiaru. W połowie (9,76% podstawy wymiaru) finansuje ją zleceniodawca i w połowie zleceniobiorca.

Składka rentowa to 8% podstawy wymiaru, w tym 1,5% podstawy wymiaru pokrywa zleceniobiorca, a resztę (6,5 proc. podstawy wymiaru) zamawiający.

**Podstawę wymiaru obu składek stanowi przychód** w rozumieniu ustawy z 26.7.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. DzU z 2010 r. nr 51, poz. 307 ze zm.; dalej – updf), jeśli strony określiły wynagrodzenie kwotowo, w kwotowej stawce godzinowej, akordowej bądź prowizyjnej.

Gdy strony wskazały inaczej wynagrodzenie, teoretycznie podstawę wymiaru stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. W praktyce takie sytuacje się nie zdarzają.

# Składki emerytalna i rentowe za zleceniobiorcę (2)

Do końca 7.2010 r. ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym podlegały wszystkie przychody zleceniobiorców, oprócz zasiłków. Od 1.8.2010 r. rozporządzenie w sprawie podstawy wymiaru składek nakazuje odpowiednio wyłączać z podstawy wymiaru składek należności z § 2 cytowanego rozporządzenia

Tak oszacowana podstawa wymiaru składek emerytalnej i rentowych, liczona narastająco od początku roku, nie może przekroczyć 30-krotności przeciętnego miesięcznego prognozowanego wynagrodzenia wskazanego w ustawie budżetowej, czyli w 2015 r. – 118 770 zł (3959 zł x 30) - **jest to tzw. limit 30-krotności.**

# Składka chorobowa za zleceniobiorcę (1)

Zleceniobiorca jest objęty dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym. Składkę chorobową, która wynosi 2,45% podstawy wymiaru, sam finansuje z własnych środków.

Podstawa wymiaru dobrowolnej składki chorobowej za zleceniobiorcę to podstawa wymiaru obowiązkowych składek emerytalnej i rentowych, bez stosowania limitu 30-krotności. Jednak nie może ona przekraczać miesięcznie 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określonego w ustawie budżetowej, ustawie o prowizorium budżetowym lub ich projektach, jeżeli wskazane ustawy nie zostały uchwalone. Prezes ZUS ogłasza kwotę 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, w formie komunikatu, w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski", w ciągu 7 dni kalendarzowych od dnia ogłoszenia przez MPiPS w kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia.

# Składka chorobowa za zleceniobiorcę (2)

W 2015 r. kwota 250% prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego to 9897,50 zł i w konsekwencji najwyższa dobrowolna składka choroba wynosi **242,49 zł** (9897,50 zł x 2,45%).

# Składka wypadkowa za zleceniobiorcę

Od 1.1.2010 r. zleceniobiorca podlega obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu bez względu na miejsce świadczenia usług. Do końca 12.2009 r. był objęty tym ubezpieczeniem, jeżeli świadczył usługi w miejscu prowadzenia działalności przez zlecającego albo w miejscu, gdzie znajdowała się jego siedziba.

Składka wypadkowa waha się w granicach 0,67% do 3,33% podstawy wymiaru, którą stanowi podstawa wymiaru składek emerytalnej i rentowych, bez stosowania limitu 30-krotności. Finansuje ją w pełni płatnik. Konkretną wysokość składki wypadkowej ustalają albo płatnik, albo ZUS.

# Składka zdrowotna za zleceniobiorcę (1)

Składka zdrowotna wynosi 9% podstawy wymiaru. Podstawą wymiaru składki zdrowotnej jest podstawa wymiaru składki emerytalnej i rentowych, ale:

- nie stosujemy do niej limitu 30-krotności,
- obniżamy ją o kwoty pobranych ze środków zleceniobiorcy składek na ubezpieczenia emerytalne (9,76% podstawy wymiaru), rentowe (1,5% podstawy wymiaru) i chorobowe (2,45% podstawy wymiaru).

Całą składkę zdrowotną finansuje zleceniobiorca, z tym że większą jej część (7,75% podstawy wymiaru) płatnik odlicza z naliczonej i odprowadzonej od przychodów wykonawcy zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Gdy składka zdrowotna ustalona za dany miesiąc okazuje się wyższa od zaliczki podatkowej, obniżamy ją do wysokości zaliczki. W tej sytuacji do ZUS odprowadzamy składkę zdrowotną w wysokości kwoty zaliczki, a zaliczka równa się zero zł.

# Składka zdrowotna za zleceniobiorcę (2)

- Podstawa wymiaru składki zdrowotnej jest taka sama, co podstawa wymiaru składek emerytalnej i rentowych, z wyjątkami:
  - nie stosujemy do niej limitu 30-krotności,
  - pomniejszamy ją o składki finansowane przez ubezpieczonego, czyli o połowę emerytalnej, mniejszą część rentowych i chorobową, w sumie o 13,71% wynagrodzenia brutto.
- Część składki zdrowotnej w wysokości 7,75% podstawy wymiaru odliczamy od potrącanej za dany miesiąc z przychodów pracownika/zleceniobiorcy/menedżera kontraktowego zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Jeśli składka zdrowotna okazuje się wyższa od zaliczki, zmniejszamy ją do poziomu zaliczki.
  - W raporcie ZUS RCA wpisujemy wtedy do podstawy wymiaru składki zdrowotnej faktyczną podstawę wymiaru, a jako składkę zdrowotną – składkę zredukowaną do poziomu zaliczki. Gdy zaliczka równa się 0 zł, składka zdrowotna też wynosi 0 zł i taką kwotę podajemy w raporcie ZUS RCA. Pozostałą część składki zdrowotnej (1,25% podstawy wymiaru) pobieramy z dochodów ubezpieczonego.

# Składka zdrowotna za zleceniobiorcę

## (3)

- Generalnie w razie nieobliczania zaliczki na podatek dochodowy od przychodów stanowiących podstawę wymiaru składki zdrowotnej składkę zdrowotną zmniejsza się do 0 zł.
- Od zasady tej istnieją wyjątki, kiedy składki zdrowotnej nie redukujemy do 0 zł - dzieje się tak, jeżeli podstawę jej wymiaru stanowi:
  - przychód wolny od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 46 updf, od którego płatnik nie oblicza zaliczki (dochody od rządów obcych państw, instytucji międzynarodowych z bezzwrotnej pomocy, w tym z programów ramowych badań, rozwoju technicznego i prezencji UE i z programów NATO),
  - przychód członka służby zagranicznej wykonującego obowiązki służbowe w placówce zagranicznej, z wyłączeniem dodatku zagranicznego i innych świadczeń przysługującym tym osobom,
  - przychód wolny od podatku dochodowego na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 74 updf, od którego płatnik nie nalicza zaliczki na podatek dochodowy (otrzymane z zagranicy renty inwalidzkie z tytułu inwalidztwa wojennego, kwoty zaopatrzenia przyznane ofiarom wojny oraz członkom ich rodzin, niektórzy renty wypadkowe,



# Składka zdrowotna za zleceniobiorcę (4)

- przychód zwolniony od podatku dochodowego na podstawie umów o unikaniu podwójnego opodatkowania lub innych umów międzynarodowych, od którego płatnik nie oblicza zaliczki na podatek,
- inny niż wymieniony w poprzednim pkt przychód pracownika, od którego płatnik nie oblicza zaliczki na podatek dochodowy na podstawie art. 32 ust. 6 updf (pracownicy delegowani),
- przychód z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której stosujemy przepisy o zleceniu, lub przychód z tytułu pełnienia funkcji członka rady nadzorczej, od którego na mocy ustawy podatkowej pobiera się zryczałtowany podatek dochodowy (drobne zlecenie).

W takich sytuacjach pracownik/ubezpieczony finansuje pełną składkę zdrowotną – 9% podstawy wymiaru.

# Kto podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu (1)

- Obowiązkowo ubezpieczeniu zdrowotnemu podlegają osoby wymienione w art. 66 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, a więc m.in. pracownicy, zleceniobiorcy, osoby przebywające na urloпах wychowawczych, osoby prowadzące działalność gospodarczą, członkowie rad nadzorczych, osoby bezrobotne.
- Obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego uważa się za spełniony po zgłoszeniu osoby podlegającej temu obowiązkowi do NFZ.
- Osoba podlegająca obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego ma obowiązek zgłosić do ubezpieczenia zdrowotnego członków rodziny. W przypadku osób które nie zgłaszają się same do ubezpieczenia zdrowotnego zgłoszenie członków rodziny odbywa się za pośrednictwem płatnika poprzez złożenie druku ZUS ZCNA.

# Kto podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu (2)

- Prawo do świadczeń opieki zdrowotnej ustaje po upływie 30 dni od dnia wygaśnięcia obowiązku ubezpieczenia zdrowotnego, a osób, które ukończyły szkołę:
  - ponadgimnazjalną – wygasa po upływie 6 miesięcy od dnia zakończenia nauki albo skreślenia z listy uczniów,
  - wyższą – wygasa po upływie 4 miesięcy od zakończenia nauki lub skreślenia z listy studentów
- Osoba, której wygasł tytuł do objęcia ubezpieczeniem zdrowotnym, podlega wyrejestrowaniu z ubezpieczeń wraz z członkami rodziny. Gdy więc pracodawca rozwiązuje umowę o pracę z pracownikiem i wyrejestrowuje go z ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego, składając druk ZUS ZWUA, to powinien także wyrejestrować członków rodziny, których ten pracownik zgłosił do ubezpieczenia zdrowotnego. Wyrejestrowanie członków rodziny następuje poprzez złożenie druku ZUS ZCNA.
- Członkowie rodzin osób ubezpieczonych mają prawo do korzystania ze świadczeń zdrowotnych finansowanych z NFZ.

# Kto podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu (3)

- Członkami rodziny w rozumieniu ustawy o powszechnym ubezpieczeniu w NFZ są:
  - dziecko własne, dziecko małżonka, dziecko przysposobione, wnuka albo dziecko obce, dla którego ustanowiono opiekę, albo dziecko obce w ramach rodziny zastępczej, do ukończenia przez nie 18 lat, a jeżeli kształci się dalej - do ukończenia 26 lat, natomiast jeżeli posiada orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności lub inne traktowane na równi - bez ograniczenia wieku,
  - małżonek,
  - wstępni (a więc rodzice, dziadkowie) pozostający z ubezpieczonym we wspólnym gospodarstwie domowym;
- Od 1 stycznia 2013 r. wnuków mogą zgłosić do ubezpieczenia zdrowotnego dziadkowie jako członkowie rodziny tylko, gdy żaden z rodziców nie podlega obowiązkowi tego ubezpieczenia. Gdy któryś z rodziców ma własny tytuł do ubezpieczenia zdrowotnego, to on musi zgłosić dziecko do wskazanego ubezpieczenia jako członka rodziny, a nie dziadek czy babcia.

# Kto podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu (4)

- Osoba ubezpieczona ma również obowiązek poinformować płatnika o okolicznościach powodujących konieczność jej wyrejestrowania z ubezpieczenia zdrowotnego w ciągu 7 dni od dnia zaistnienia tych okoliczności.
- Ubezpieczonego, który nie poinformował płatnika o konieczności zgłoszenia lub wyrejestrowania z ubezpieczenia zdrowotnego członka rodziny, można ukarać grzywną.

**[Dokumentowanie prawa do świadczeń]** Od 1.1.2013 r.  
ubezpieczony nie musi

- przedstawiać dokumentu potwierdzającego prawa do świadczeń, jeżeli potwierdzi swoją tożsamość dowodem osobistym, paszportem, prawem jazdy albo legitymacją szkolnej (gdy pacjent nie ukończył 18 lat). Placówka medyczna potwierdza wówczas prawo do świadczeń opieki zdrowotnej na podstawie dokumentu elektronicznego sporządzonego na podstawie numeru PESEL.

# Kto podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu (5)

W razie niepotwierdzenia prawa do świadczeń w ten sposób pacjent może:

- przedstawić inny dokument potwierdzający prawo do świadczeń, np. kartę ubezpieczenia zdrowotnego, formularz ZUS RMUA wydany przez płatnika (nie dotyczy osób na urlopie bezpłatnym powyżej 30 dni), aktualne zaświadczenie płatnika, legitymację ubezpieczeniową z aktualnym wpisem i pieczętąką płatnika; członek rodziny osoby ubezpieczonej może się wylegitymować kserokopią zgłoszenia (druki ZUS RMUA plus ZUS ZCNA), aktualnym zaświadczeniem płatnika, legitymacją rodzinną z wpisanymi danymi członków rodziny wraz z aktualną datą i pieczętąką zakładu pracy, a osoba przebywająca na zasiłku chorobowym lub wypadkowym - zaświadczeniem z ZUS do końca pobierania zasiłku chorobowego lub wypadkowego.

# Kto podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu (6)

- gdy wskazanego dokumentu nie posiada - złożyć oświadczenie o przysługującym mu prawie do świadczeń zdrowotnych, które powinno zawierać: imię i nazwisko, adres zamieszkania oraz wskazanie podstawy prawnej prawa do świadczeń (np. umowa o pracę, umowa zlecenia), PESEL, a w przypadku osób nieposiadających numeru PESEL - numer dowodu osobistego, paszportu lub innego dokumentu potwierdzającego tożsamość, oraz wskazanie dokumentu, którym wylegitymował się pacjent.

Za pacjentów, którzy nie ukończyli 18 lat oraz nieposiadających pełnej zdolności do czynności prawnych, oświadczenie składa przedstawiciel ustawowy (rodzic) lub opiekun prawny.

W sytuacjach nagłych lub gdy ze względu na stan pacjenta nie złożył on oświadczenia o prawie do świadczeń zdrowotnych, świadczenie zdrowotne zostanie udzielone, a zainteresowany powinien w ciągu 14 dni od dnia rozpoczęcia udzielania świadczenia potwierdzić swoje uprawnienie w opisany sposób.

# Kto podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu (7)

Jeśli świadczenia udzielił szpital, pacjent ma na to 7 dni od jego zakończenia, pod rygorem obciążenia go kosztami świadczenia. Gdy przedstawił dokument lub oświadczenie po upływie wskazanych terminów (odpowiednio 14 i 7 dni), jednak nie później niż w ciągu 1 roku od upływu tych terminów, pacjenta nie obciąża się kosztami. Podane roszczenia przedawniają się z upływem 5 lat od dnia upływu terminów.

Jeśli świadczenie opieki zdrowotnej zostanie udzielone mimo braku prawa do niego - ze względu na:

- posługiwanie się kartą ubezpieczenia zdrowotnego albo innym dokumentem potwierdzającym prawo do świadczeń przez osobę, która utraciła to prawo podczas ważności karty albo dokumentu,
  - złożenie nieprawdziwego oświadczenia o prawie do świadczeń
- zainteresowany musi uiścić koszty tego świadczenia. W takiej sytuacji koszty podlegają ściągnięciu w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji.



# Kto podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu (8)

Dyrektor Oddziału NFZ wydaje wówczas decyzję ustalającą obowiązek poniesienia kosztów i ich wysokość oraz termin płatności. Nie wyda jej, jeżeli od dnia, w którym zakończono udzielanie świadczenia, upłynęło 5 lat. Należności te ulegają przedawnieniu z upływem 5 lat, licząc od dnia, kiedy decyzja ustalająca te należności stała się ostateczna.

Kosztów udzielonych świadczeń nie ponosi osoba, która w chwili składania oświadczenia działała w usprawiedliwionym błędnym przekonaniu, że posiada prawo do świadczeń. Należności te dyrektor oddziału NFZ może odroczyć, rozłożyć na raty lub umorzyć w całości lub w części.

Nadal prawo do korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego przysługuje osobom posiadającym obywatelstwo polskie, które nie ukończyły 18 lat, oraz osobom posiadającym miejsce zamieszkania na terytorium Polski, które są podczas ciąży, porodu lub połogu.

# Składka na FP za zleceniobiorcę (1)

- Zleceniodawca odprowadza też za zleceniobiorcę składkę na FP, jeżeli podstawa jej wymiaru (czyli podstawa wymiaru obligatoryjnych składek emerytalnej i rentowych, bez stosowania limitu 30-krotności) wynosi w przeliczeniu na miesiąc przynajmniej minimalną pensję, a dla osób w pierwszym roku pracy – co najmniej 80% minimalnej płacy.
- Obowiązek opłacania składek na FP za zleceniobiorców nie zależy tylko od tego, czy składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe są z danego tytułu obowiązkowe oraz od tego, czy podstawa ich wymiaru wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie w przeliczeniu na miesiąc. Ważny jest również status zleceniodawcy. Gdy zleceniodawca jest osobą fizyczną, opłaca składki na FP wyłącznie, gdy zatrudnia co najmniej jednego pracownika.

**Przykład:** *Osoba prowadząca działalność gospodarczą, która zatrudnia dwóch zleceniobiorców podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z podstawą wymiaru tych składek wynoszącą co najmniej minimalne wynagrodzenie, nie odprowadza za nich składek na FP. Nie ciąży na nim ten obowiązek, ponieważ nie zatrudnia żadnego pracownika.*

# Składka na FP za zleceniobiorcę (2)

- Nie dotyczy to zleceniodawców posiadających status jednostek organizacyjnych. Mają oni obowiązek opłacania składek na FP za zleceniobiorców bez względu na to, czy zatrudniają co najmniej jednego pracownika, czy też nie.

**Przykład:** *Spółka jawna zatrudniająca tylko jednego zleceniobiorcę, podlegającego obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz osiągającego co najmniej minimalne wynagrodzenie w przeliczeniu na miesiąc, musi za niego płacić składki na FP.*

Gdy zleceniobiorca pozostaje w zatrudnieniu u innego płatnika i z tego drugiego tytułu również podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, składkę na FP opłaca się, jeśli łączna podstawa wymiaru składek emerytalnych i rentowych osiąga co najmniej kwotę odpowiednio minimalnego wynagrodzenia albo 80% minimalnego wynagrodzenia. Zleceniobiorca składa wtedy stosowane oświadczenie każdemu podmiotowi zatrudniającemu, że osiągnięta przez łączną podstawą wymiaru tych składek przynajmniej równoważy minimalne wynagrodzenie bądź 80% minimalnego wynagrodzenia (art. 104 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia).

# Składka na FP za zleceniobiorcę (3)

- W przypadku umów zlecenia trwających kilka miesięcy z określonym w umowie wynagrodzeniem za pracę w stawce miesięcznej, w celu ustalenia obowiązku opłacania składek na FP należy przeliczać podstawę wymiaru składek emerytalnych i rentowych na okres miesiąca. Jeżeli zleceniobiorca wykonywał pracę przez niepełny miesiąc (np. z uwagi na rozpoczęcie lub zakończenie wykonywania umowy, chorobę lub inną nieobecność), należy ustalać, ile ta podstawa wynosiłaby, gdyby wykonywał pracę przez cały miesiąc. Jeżeli ustalona w ten sposób podstawa jest co najmniej równa kwocie minimalnego wynagrodzenia, to zleceniodawca ma obowiązek opłacenia składki na FP.
- Przeliczenia nie należy dokonywać, gdy w umowie zlecenia nie określono wynagrodzenia w stawce miesięcznej, ale w stawce akordowej, kwotowej stawce godzinowej albo prowizyjnej. Wówczas o obowiązku opłacania składek na FP decyduje wysokość osiągniętego przychodu. Jeżeli osiągnięty w danym miesiącu przychód z umowy zlecenia jest co najmniej równy kwocie minimalnego wynagrodzenia, zleceniodawca ma obowiązek opłacenia składki na FP.

# Składka na FP za zleceniobiorcę (4)

- Pracodawca nie opłaca składki na FP za pracownika, który ukończył 50 lat (50 urodziny muszą przypadać najróżniej w dniu nawiązania stosunku pracy), jeśli wcześniej przez co najmniej 30 dni przed zatrudnieniem był zarejestrowany jako osoba bezrobotna (art. 104b ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia). Zwolnienie to obowiązuje przez 12 miesięcy i biegnie od pierwszego dnia następnego miesiąca po zatrudnieniu.
- Omawianego zwolnienia nie stosuje się do osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Gdy z własnym pracownikiem zakład pracy zawarł umowę zlecenia, to zwolnienie nie obejmuje przychodów uzyskiwanych z racji zlecenia. Składek na FP nie odprowadza się wówczas tylko od przychodu uzyskiwanego z umowy o pracę.
- Wskazane zwolnienie przysługuje tylko na pracowników. Składki na FP trzeba więc opłacać za zleceniobiorców, czy od przychodów uzyskiwanych z umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług albo umowy o dzieło przez pracowników, którzy zawarli takie umowy z własnym pracodawcą lub, jeżeli w ramach takich umów wykonują pracę na rzecz własnego pracodawcy.

# Składka na FP za zleceniobiorcę (5)

Zleceniodawca nie odprowadza składek na FP za zleceniobiorców, którzy ukończyli 55 lat kobieta i 60 lat mężczyzna (art. 104b ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia). Zwolnienie jest bezterminowe i niezależne od podstawy zatrudnienia. Stosuje się je od następnego miesiąca po miesiącu, w trakcie którego zleceniobiorca ukończył 55 lat lub 60 lat, chyba że wskazany wiek ukończył 1. dnia miesiąca – wówczas zwolnienie obowiązuje już w tym miesiącu.

Składek na FP nie odprowadza się za:

- osoby sprawujące osobistą opiekę nad dzieckiem, które m.in. w Polsce wykonywały umowę zlecenia przez co najmniej 6 miesięcy i zaprzestały w celu sprawowania opieki nad dzieckiem,
- małżonka pracodawcy, a także jego dzieci własnych, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobionych, rodziców, macochy i ojczyrna oraz osób przysposabiających, a także rodzeństwa, wnuków, dziadków, zięciów i synowych, bratowych, szwagierek i szwagrów oraz osób wykonujących pracę zarobkową w gospodarstwie domowym.

# Składka na FP za zleceniobiorcę (6)

Składek na FP nie odprowadzają następujący pracodawcy:

- przedsiębiorcy Polskiego Związku Głuchych i Polskiego Związku Niewidomych oraz Związku Ociemniałych żołnierzy RP,
- Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi,
- Zakład Opieki nad Niewidomymi w Laskach,
- zakłady aktywizacji zawodowej.

# Składka na FP za zleceniobiorcę (7)

- Niekiedy osoba podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z więcej niż jednego tytułu, np. równocześnie wykonuje dwie umowy o pracę. Wówczas obowiązek opłacania składki na FP z każdego z tych tytułów istnieje, gdy łączna podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest równa co najmniej kwocie minimalnego wynagrodzenia, a dla osób w pierwszym roku pracy – równa co najmniej kwocie 80% minimalnego wynagrodzenia.
- Płatnicy powinni wówczas uzyskać od ubezpieczonego oświadczenie dla celów opłacania składki na FP wskazujące, że ma on inne tytuły, z których obowiązkowo podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, oraz określające podstawę wymiaru składek na te ubezpieczenia.



# Składka na FP za zleceniobiorcę (8)

**Przykład:** *W 2015 r. pracownik jest zatrudniony u dwóch różnych pracodawców na pół etatu i z tytułu każdej z tych umów otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 800 zł. Łącznie (z obu umów) podstawa wymiaru składek emerytalnej i rentowych wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie. W konsekwencji obaj pracodawcy od wypłacanego mu wynagrodzenia muszą opłacać składki na FP. Ubezpieczony powinien poinformować każdego z nich, że jego łączne wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru składek emerytalnej i rentowych jest równe co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu.*

# Składka na FGŚP za zleceniobiorcę (1)

Zleceniodawca opłaca za zleceniobiorcę, podlegającego z tego tytułu obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, składki na FGŚP, jeśli jest przedsiębiorcą. Składek na FGŚP nie opłacają płatnicy niebędący przedsiębiorcami, np. jednostki sektora finansów publicznych (szkoły, urzędy gminy).

Składka na FGŚP wynosi 0,10% podstawy wymiaru, czyli podstawy wymiaru obowiązkowych składek emerytalnej i rentowych, bez stosowania limitu 30-krotności. Trzeba ją odprowadzać nawet, jeśli wynagrodzenie nie osiąga kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę

# Składka na FGŚP za zleceniobiorcę (2)

Wymienione wyżej podmioty opłacają składki na FGŚP za:

- pracowników,
  - osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nakładczą,
  - osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
  - osoby wykonujące pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną, spółdzielnią kółek rolniczych lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną
- jeżeli z tego tytułu podlegają obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.
- W odróżnieniu od składki na FP przy opłacaniu składki na FGŚP nie ma znaczenia wysokość wynagrodzenia, jakie otrzymuje np. pracownik czy też zleceniobiorca

# Składka na FGŚP za zleceniobiorcę (3)

**Przykład:** Spółka z o.o. zatrudnia zleceniobiorcę, za wynagrodzeniem 1000 zł miesięcznie. Zleceniobiorca złożył oświadczenie, że umowa zlecenia jest jego jedynym tytułem do ubezpieczeń. W takiej sytuacji zleceniodawca nie będzie naliczał za pracownika składki na FP, bo podstawa wymiaru składek jest niższa niż minimalne wynagrodzenie; będzie natomiast naliczał składkę na FGŚP .

- Składka na FGŚP wynosi 0,10 % podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, bez stosowania limitu 30-krotności. Finansują ją płatnicy z własnych środków. Należy ją wykazywać wyłącznie w deklaracji ZUS DRA.

# Składka na FGŚP za zleceniobiorcę (4)

Do opłacania składek na FGŚP są zobowiązani (jeśli zatrudniają, zgodnie z przepisami polskiego prawa, co najmniej jedną osobę fizyczną w związku z prowadzoną na terytorium RP działalnością gospodarczą lub działalnością przedstawicielstwa):

- przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą wyłącznie na terytorium RP,
- przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą również na terytorium innych państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym w odniesieniu do działalności prowadzonej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- oddziały banków zagranicznych,
- oddziały instytucji kredytowych,
- oddziały zagranicznych zakładów ubezpieczeń,
- oddziały lub przedstawicielstwa przedsiębiorców zagranicznych.

# Składka na FGŚP za zleceniobiorcę (5)

- Składek na FGŚP nie należy opłacać za małżonka pracodawcy.
- Zwolnienie z obowiązku opłacania składek dotyczy także dzieci własnych pracodawcy, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobionych, rodziców, macochy i ojczyrna oraz osób przysposabiających, rodzeństwa, wnuków, dziadków, zięciów i synowych, bratowych, szwagierek i szwagrów oraz za osoby wykonujące pracę zarobkową w gospodarstwie domowym.
- Składka na FGŚP nie jest naliczana za osoby, które ukończyły 55 lat (kobieta) i 60 lat (mężczyzna).

# Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy (1)

- **odprawy, odszkodowania i rekompensaty z tytułu rozwiązania lub wygaśnięcia umowy zlecenia, w tym rozwiązania jej z przyczyn dotyczących zleceniodawcy, lub za wypowiedzeniem bez ważnej przyczyny;**

Zleceniobiorca może skorzystać z tego zwolnienia, gdy strony przewidzą w umowie zlecenia albo w odrębnym porozumieniu odprawę dla wykonawcy w razie m.in.:

- rozwiązania umowy zlecenia; dochodzi do niego: z upływem okresu, na jaki umowa została zawarta, po wykonaniu powierzonych czynności faktycznych i/lub prawnych albo za wypowiedzeniem którejś ze stron.

Każda strona ma prawo złożyć wypowiedzenie w dowolnej chwili i nie może się zrzec z góry takiego uprawnienia. Stronom wolno jednak ograniczyć możliwość złożenia wypowiedzenia do np. ważnych powodów, przyczyn dotyczących zleceniodawcy, czy do konkretnych, wskazanych przyczyn.

# Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy (2)

- wygaśnięcia umowy zlecenia, do którego dochodzi:

- a) w chwili śmierci zleceniodawcy lub utraty przez niego zdolności do czynności prawnych, jeżeli umowa zlecenia tak stanowi,
- b) w chwili śmierci zleceniobiorcy lub utraty przez niego zdolności do czynności prawnych, chyba że umowa zlecenia stanowi inaczej.

Wysokość odprawy, odszkodowania czy rekompensaty bądź parametry niezbędne do jej ustalenia należy podać w umowie zlecenia bądź w osobnym porozumieniu; inaczej trudno będzie udowodnić prawo i/lub rozmiar danej składkowej ulgi.

Zleceniobiorca nie skorzysta natomiast ze zwolnienia od składek np. odszkodowania z tytułu niewydania w terminie bądź wydania niewłaściwego świadectwa pracy, ponieważ on nie dostaje świadectwa pracy.



# Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy (3)

- **odszkodowania wypłacone byłym zleceniobiorcom po rozwiązaniu umowy zlecenia na podstawie umowy o zakazie konkurencji po zakończeniu zlecenia;**

Zleceniodawca może zobowiązać wykonawcę w umowie zlecenia bądź w odrębnych ustaleniach do powstrzymania się od prowadzenia wobec niego konkurencyjnej działalności zarówno podczas trwania współpracy stron, jaki i przez pewien czas po jej zerwaniu. Klauzula antykonkurencyjna w trakcie trwania umowy zlecenia może być nieodpłatna, ale ta, wiążąca po zakończeniu umowy – musi być odpłatna; inaczej jest nieważna jako niezgodna z zasadami współżycia społecznego (wyrok SN z 11.9.2003 r., III CKN 579/01; OSNC 2004/10/167).

Od takiej rekompensaty nie naliczamy składek pod warunkiem, że:

- wypłacamy ją byłemu już zleceniobiorcy, czyli po ustaniu zlecenia,
- z tytułu zakazu konkurencji po zakończeniu kontraktu.

# Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy (4)

- **wartość świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów BHP oraz ekwiwalenty za te świadczenia wypłacane wedle przepisów RM lub właściwego ministra; pieniężne ekwiwalenty za pranie roboczej odzieży oraz używanie własnej odzieży i obuwia zamiast roboczej oraz wartość bonów, talonów i kuponów uprawniających do posiłków, napojów bezalkoholowych i spożywczych artykułów, gdy zleceniodawca - mimo obowiązku wynikającego z przepisów BHP - nie ma możliwości ich wydania;**

To właśnie na tle tego przepisu zapadł wyrok TK z 16.2.2010 r., który spowodował opisywane zmiany legislacyjne. Ponadto zgodnie z art. 304 KP pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym zleceniobiorcom. Objęcie zleceniobiorcy tą składkową ulgą zależy zatem od spełnienia przez niego warunków z przepisów BHP, w tym m.in. z art. 237<sup>7</sup> i art. 237<sup>9</sup> KP oraz z rozporządzeń MPiPS: z 26.9.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp i z 1.12.1998 r. w sprawie bhp na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe oraz RM z 28.5.1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów.

# Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy (5)

- Dla przykładu, okulary korygujące bądź refundacja zleceniobiorcy kosztów ich zakupu przysługują pod warunkami, że:
  - zleceniobiorca użytkuje podczas pracy monitor ekranowy przez co najmniej połowę czasu poświęconego na realizację zlecenia,
  - konieczność noszenia okularów korygujących wzrok do pracy przy monitorze ekranowym potwierdził lekarz okulista przeprowadzający badania zleceniobiorcy w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej.
- Inny przykład, zleceniobiorca korzysta ze składkowej ulgi z racji profilaktycznych posiłków, gdy zleceniodawca:
  - udostępnia mu je bezpośrednio, albo
  - wydaje mu bony czy talony uprawniające do wymiany na posiłki w gastronomicznych punktach, lub
  - przekazuje mu produkty do zrobienia posiłku.

Nie są dopuszczalne pieniężne ekwiwalenty z tego tytułu, a więc nie ma też składkowej ulgi w razie wypłacenia zleceniobiorcy takiego ekwiwalentu.

# Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy (6)

- Ze składek są zwolnione refundacje kosztów używania przez zleceniobiorcę prywatnego samochodu na potrzeby wykonania zlecenia, gdy jednocześnie zostały spełnione warunki:
  - samochód nie jest własnością zleceniodawcy (nie musi też należeć do zleceniobiorcy),
  - zleceniobiorca używa go w jazdach lokalnych dla potrzeb wykonania powierzonych mu czynności,

zwrot kosztów nie przekracza limitów określonych w rozporządzeniu w zwrocie kosztów używania do celów służbowych prywatnego auta.

Wyróżniamy dwie metody takiej refundacji:

- **ryczałtowa** - iloczyn stawki za 1 km przebiegu pojazdu wskazanej w rozporządzeniu o zwrocie kosztów używania do celów służbowych prywatnego auta i przyznanego zleceniobiorcy przez zamawiającego miesięcznego limitu km na jazdy lokalne, też w granicach określonych w cytowanym rozporządzeniu.

# Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy (7)

Stawki za 1 km przebiegu wynoszą: dla osobowego samochodu o pojemności skokowej silnika do 900cm<sup>3</sup> - 0,5214 zł, a powyżej 900cm<sup>3</sup> – 0,8358 zł, dla motocykla 0,2302 i dla motoroweru 0,1382.

Miesięczne limity kilometrów nie przekraczają w gminie/mieście: do 100 tys. mieszkańców 300 km, ponad 100 tys. do 500 tys. mieszkańców - 500 km, a ponad 500 tys. mieszkańców – 700 km.

- **tzw. „kilometrówkę”** - iloczyn faktycznie przejechanych km i podanych stawek przebiegu; gdy strony umówiły się na rozliczanie „kilometrówką”, zleceniobiorca musi prowadzić ewidencję przebiegu pojazdu (art. 23 ust. 5 i 7 updf).

**WAŻNE! Ze względu na charakter umów cywilnych zwrot kosztów używania prywatnego pojazdu do lokalnych jazd służbowych należy rozliczać na podstawie „kilometrówki”.**

Miesięczny ryczałt dla pracownika należy obniżyć o 1/22 za każdy dzień nieobecności w pracy z powodu choroby, urlopu, podróży służbowej trwającej przynajmniej 8 godzin lub innej nieobecności oraz za każdy roboczy dzień, kiedy nie dysponował on samochodem w celu wykonania zlecenia. Nie da się tymczasem zastosować tej zasady odpowiednio do zleceniobiorcy, ponieważ nie ma on przecież ani dni pracy, ani miejsca pracy, urlopów wypoczynkowych itd.

# Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy (8)

**Służby finansowe firm mogą też mieć trudności w określeniu „jazdy lokalnych” zleceniobiorcy.** Z pracownikiem jest łatwiej, gdyż dla niego jazdy lokalne to jazdy odbywane w celu wykonania zlecenia w miejscowości, gdzie znajduje się siedziba pracodawcy, lub w miejscowości stałego miejsca pracy (art. 77<sup>5</sup> § 1 KP). Zleceniobiorca nie ma tymczasem pracodawcy, a zleceniodawca nie powinien mu wskazywać miejsca pracy, tym bardziej stałego. Dlatego – korzystając z klauzuli odpowiedniego stosowania do zleceniobiorców składkowych wyłączeń z rozporządzenia w sprawie podstawy wymiaru składek – strony powinny ustalić w umowie zlecenia definicję „jazdy lokalnych” zleceniobiorcy, dopasowując ją do warunków wykonywania cywilnego zatrudnienia. Oczywiście, jeśli chcą przyznać zleceniobiorcy zwrot kosztów używania prywatnego samochodów na potrzeby prawidłowego wykonania zlecenia. Strony mogą np. postanowić, że zleceniobiorca odbywa jazdy lokalne w siedzibie zleceniodawcy albo w miejscu swego zamieszkania.

# Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy (9)

Strony nie mają formalnego obowiązku zawierania w umowie zlecenia postanowienia o obowiązku refundacji wydatków zleceniobiorcy z tytułu używania przez niego prywatnego samochodu do celów realizacji zlecenia. Zobowiązanie to wynika bowiem wprost z art. 742 KC, jeśli sam kontrakt nie wyłącza obowiązku takiego zwrotu. W umowie zlecenia bądź w odrębnym porozumieniu stron należy jednak określić wysokość świadczenia należnego zleceniobiorcy z tego tytułu bądź wskaźniki niezbędne do jego ustalenia, np. stawkę za 1 km przebiegu pojazdu, limit przyznanych km na jazdy lokalne. Takie wyszczególnienie ochroni zleceniodawcę przed zarzutami ze strony ZUS czy US, pozwalając na udowodnienie prawa do ulgi oraz jej wysokości.

**Ale uwaga!** Przepis art. 742 KC nie jest bezwzględnie obowiązujący. Stronom wolno więc zastrzec, że zleceniobiorcy nie przysługuje taki zwrot. Nie należy się też wówczas składkowa ulga z tego tytułu.

# Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy (10)

- **diety i inne należności z tytułu delegacji służbowych zleceniobiorcy – do limitów określonych w rozporządzeniu o podróżach służbowych;**

Pierwsza trudność w objęciu tą ulgą polega na tym, że definicja podróży służbowej i pracowniczy tryb jej odbywania (zwykle pracodawca daje zatrudnionemu druk „Polecenie wyjazdu służbowego”) wskazuje na bieżące podporządkowanie poleceniom pracodawcy, czyli konstytutywną cechę stosunku pracy.

Podróżą służbową jest wykonywanie zadania służbowego poza miejscowością, gdzie znajduje się siedziba zakładu albo stałe miejsce zamieszkania pracownika (art. 77<sup>5</sup> § 1 KP). Strony znów powinny skorzystać z klauzuli odpowiedniego stosowania do zleceniobiorcy składkowych preferencji określonych w rozporządzeniu składkowym, dopasowując podaną definicję do specyfiki świadczenia zlecenia, np. „Podróżą służbową zleceniobiorcy jest realizacja zadania w celu prawidłowego wykonania zlecenia poza miejscowością, gdzie znajduje się siedziba zleceniodawcy, lub poza miejscowością stałego miejsca zamieszkania zleceniobiorcy”.



# Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy (11)

Strony nie mają formalnego obowiązku zawarcia w umowie zlecenia postanowienia o zwrocie zleceniobiorcy kosztów wyjazdów w celach służbowych, gdyż wynika on wprost z art. 742 KC. Jest to jednak wskazane, aby nie mieć problemów z ZUS czy z fiskusem.

- **wypłacone zleceniobiorcy świadczenia sfinansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych**

Zleceniodawca może przyznać zleceniobiorcy w regulaminie socjalnym prawo do ubiegania się o pomoc z zfśś (art. 2 pkt 5 ustawy o zfśś). Aby zamieścić takie postanowienie w regulaminie socjalnym, zleceniodawca musi je uzgodnić z zoz, a gdy taka u niego działa – z przedstawicielem załogi. Gdy funkcjonuje u niego kilka związków zawodowych, wymaga to uzyskania zgody wszystkich bądź przynajmniej reprezentatywnych w rozumieniu art. 241<sup>25</sup> KP. Brak wspólnego stanowiska organizacji w ciągu 30 dni od przedstawienia im propozycji przez zamawiającego upoważnia go do samodzielnego podjęcia decyzji po rozpatrzeniu ich odrębnych zapatrywań.

# Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy (12)

Gdy regulamin zfśś uprawnia zleceniobiorcę do starania się o świadczenia z tego funduszu, zleceniodawca musi udzielać tych świadczeń wyłącznie na podstawie kryteriów socjalnych, czyli sytuacji rodzinnej, materialnej i życiowej zleceniobiorcy; najczęściej takim kryterium jest w praktyce dochód przypadający na członka rodziny. Inaczej ZUS i/lub urząd skarbowy mogą zakwestionować je jako pozbawione cech socjalnych i nakażą zapłatę odpowiednio składek i podatku dochodowego (wyrok SN z 16.9.2009 r., I UK 121/09; OSNP 2011/9-10/133.).

Część specjalistów uważa świadczenia z zfśś przekazane zleceniobiorcy za jego przychód z innych źródeł, a nie z tytułu wykonywania umowy zlecenia. Twierdzą, że w związku z tym świadczenia te były i nadal są wolne od składek – jako przychody z innych źródeł. Wątpliwości te rozstrzygnęło MF w piśmie z 31.8.2010 r.

# Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy (13)

- **wartość służbowego ubioru (umundurowania), którego używanie należy do obowiązków zleceniobiorcy albo ekwiwalentu pieniężnego w zamian za ten ubiór**

Teoretycznie istnieje możliwość zastrzeżenia w umowie zlecenia albo w regulaminie organizacyjnym zakładu konieczności noszenia przez zleceniobiorcę wykonującego powierzone czynności ubioru według wzoru wskazanego przez zamawiającego, np. przy ochronie osób, obsłudze hoteli. W praktyce takie sytuacje występują rzadko, ponieważ zatrudniający boją się, że ZUS, PIP bądź fiskus uznają to za element pracowniczego podporządkowania, a kontrakt – za stosunek pracy.

# Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy (14)

- **pieniężne ekwiwalenty za użyte przy wykonywaniu zlecenia narzędzia, materiały lub sprzęt, które są własnością wykonawcy**

Strony nie muszą w umowie zlecenia zastrzegać dla wykonawcy tego ekwiwalentu, ponieważ wynika on z art. 742 KC, który stanowi, że dający zlecenie powinien zwrócić zleceniobiorcy wydatki poczynione przez niego w celu należytego wykonania powierzonych czynności, w tym koszty wymienionych narzędzi, materiałów albo sprzętu. Jeśli więc zleceniobiorca dostaje pieniądze w zamian za kupione przez siebie narzędzia, materiały i sprzęt do realizacji umowy, są one wolne od składek. Dla celów dowodowych lepiej jest jednak wskazać w umowie zlecenia bądź w osobnym porozumieniu wskazać wysokość takiego ekwiwalentu albo parametry potrzebne do jego oszacowania.

Przepisy nie zakreślają limitu tej ulgi z tego tytułu. Nie powinna ona jednak przewyższać wartości danych narzędzi, materiałów i sprzętu.

# Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy (15)

Cytowany art. 742 KC nie ma jednak charakteru bezwzględnie wiążącego (wyrok SN z 21.8.2008 r., IV CSK 168/08; niepubl.), więc strony mogą w umowie zlecenia wyłączyć obowiązek zwrotu wydatków. Gdy kontrakt zawiera takie zastrzeżenie, wykonawca nie korzysta z tego zwolnienia od składek.

- **wartość udostępnionych zleceniobiorcy posiłków bez prawa do ekwiwalentu - do wysokości 190 zł na jednego wykonawcę miesięcznie**

W tych granicach jest zwolniona z ubezpieczeń równowartość obiadów, z jakich zleceniobiorcy mogą korzystać za darmo w zakładowej stołówce czy bufecie. Według ZUS zwolnienie to nie obejmuje bonów czy talonów wydawanych zleceniobiorcom w celu ich wymiany na posiłek w lokalu gastronomicznym.

# Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy (16)

- **losowe zapomogi wypłacone zleceniobiorcy z tytułu klęsk żywiołowych, indywidualnych zdarzeń losowych lub długotrwałej choroby**

Zleceniodawca przyznający taką zapomogę losową zleceniobiorcy powinien od niego odebrać oświadczenie, że dotknęła go klęska żywiołowa, zdarzenie losowe lub zapadł na długą chorobę. Tylko pod tym warunkiem może skorzystać z ulgi składkowej.

Klęska żywiołowa to naturalna katastrofa lub techniczna awaria, których skutki zagrażają życiu lub zdrowiu dużej liczby ludzi, mieniu w wielkich rozmiarach albo środowisku na znacznych obszarach, a pomoc i ochrona mogą być skutecznie podjęte tylko przy zastosowaniu nadzwyczajnych środków, we współdziałaniu różnych organów i instytucji oraz specjalistycznych służb i formacji działających pod jednolitym kierownictwem.

Wedle potocznego znaczenia zdarzenie losowe to incydent wywołany kolejami losu, wydarzeniem życia, nieprzewidywalne, niezależne od woli człowieka i nie do uniknięcia mimo zachowania należytej staranności.

# Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy (17)

- **korzyści materialne wynikające z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów płacowych, polegające na uprawnieniu do zakupu po cenach niższych niż detaliczne niektórych artykułów, przedmiotów lub usług oraz korzystaniu z bezpłatnych lub częściowo odpłatnych przejazdów środkami lokomocji**

W ramach tej ulgi zleceniodawca może przyznać zleceniobiorcy np. koszty przejazdu autobusami czy pociągami w celu wykonania zlecenia.

- ❖ Zwolnienia składowe, których raczej nie da się zastosować do zleceniobiorców – patrz załącznik nr 1 do niniejszej prezentacji

# Umowa zlecenia zawarta z własnym pracownikiem (1)

- Pracownikiem jest osoba, która pozostaje w stosunku pracy w rozumieniu KP, czyli ten kto podpisał umowę o pracę, spółdzielczą umowę o pracę, został powołany, mianowany, czy wybrany. Jest nim także osoba, która z własnym pracodawcą zawarła umowę:
  - zlecenia lub inną umowę o świadczenie usług, do której – zgodnie z art. 750 KC – stosuje się przepisy o zleceniu (należy do nich m.in. kontrakt menedżerski, umowa o zarządzenie przedsiębiorstwem),
  - o dzieło.

albo takie umowy wykonuje na rzecz własnego pracodawcy.

- Zawierając wymienione umowy cywilne, pracodawca nie dokonuje dodatkowego zgłoszenia zatrudnionej osoby do ubezpieczeń na formularzu ZUS ZUA. Przychód, jaki wypłaca z umowy cywilnej, wykazuje w raporcie ZUS RCA (z kodem 01 10 xx) wraz z wynagrodzeniem z umowy o pracę. Od tak ustalonej podstawy nalicza i opłaca wszystkie składki na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne.



# Umowa zlecenia zawarta z własnym pracownikiem (2)

- Jako umów zawartych z własnym pracownikiem nie traktujemy umów cywilnych podpisanych z osobami, którym pracodawca udzielił urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego, urlopu macierzyńskiego, czy dodatkowego macierzyńskiego, rodzicielskiego. Statusu „własnego pracownika” nie zachowują zatem osoby na umowach cywilnych zawartych z pracodawcami, którzy udzieli im wskazanych urlopów.
- Wymienione urlopy występują, co prawda, w trakcie stosunku pracy (stosunek pracy nie został rozwiązany), jednak są to przerwy w ubezpieczeniach. Pracownik nie świadczy wówczas pracy, a pracodawca nie wypłaca za te okresy wynagrodzenia. Podczas tych urlopów pracownik nie podlega więc ubezpieczeniom społecznym oraz zdrowotnemu z tytułu umowy o pracę. Pracodawca ma obowiązek składać za taką osobę imienne raporty miesięczne ZUS RSA z kodem tytułu do ubezpieczeń 01 10 xx (pracownik) o okresach przerwy w podleganiu ubezpieczeniom z umowy o pracę, gdzie wykazuje okres przerwy oraz właściwy kod świadczenia/przerwy.

# Umowa zlecenia zawarta z własnym pracownikiem (2)

- W każdym z tych okresów pracownik z umowy o pracę nie podlega ubezpieczeniom społecznym oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu.
- Zawierając umowy cywilnoprawne (zlecenia, o dzieło) z własnym pracownikiem, pracodawca nie dokonuje dodatkowego zgłoszenia zatrudnionej osoby na formularzu ZUS ZUA do ubezpieczeń. Wypłacamy jej przychód wykazuje w raporcie ZUS RCA (z kodem 01 10 xx) wraz z wynagrodzeniem z umowy o pracę. Od tak ustalonej podstawy nalicza i opłaca składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.
- Przychód z umowy zlecenia (umowy o dzieło) w zakresie naliczania składek traktujemy więc przychód z umowy o pracę.
- Przebywanie na urlopie wychowawczym oraz pobieranie zasiłku macierzyńskiego są także odrębnymi (od umowy o pracę) tytułami do ubezpieczeń.

# Umowa zlecenia zawarta z własnym pracownikiem (3)

- Decydując się zatrudnić na zlecenie pracownika przebywającego na urlopie bezpłatnym, macierzyńskim lub wychowawczym, pracodawca ma obowiązek traktować go jako „obcego pracownika”.

**Przykład:** Spółka udzieliła pracownikowi urlopu bezpłatnego od 1.6 do 31.12.2015 r. W 10.2015 r. zawarła z pracownikiem umowę o dzieło, a w 11.2015 r. wypłaci mu wynagrodzenie w wysokości 1000 zł za wykonane dzieła. Od tej kwoty nie należy naliczać żadnych składek.

- Gdy umowę zlecenia płatnik zawarł z pracownikiem na urlopie bezpłatnym, płatnik (zleceniodawca) musi ustalić, czy zatrudniony oprócz umowy zlecenia ma równocześnie inne tytuły do ubezpieczeń.

Jeśli podczas urlopu bezpłatnego pracownik nie ma innych tytułów do ubezpieczeń, płatnik powinien złożyć za niego druk ZUS ZUA z kodem 04 11 xx, zgłaszając z racji umowy zlecenia do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, wypadkowego, zdrowotnego oraz do dobrowolnego chorobowego (gdy ubezpieczony chce do niego przystąpić).

# Umowa zlecenia zawarta z własnym pracownikiem (4)

- Za każdy miesiąc trwania umowy zlecenia płatnik ma obowiązek składać za zleceniobiorcę raporty ZUS RCA, a od wypłacanego mu wynagrodzenia - naliczać oraz opłacać składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Za każdy miesiąc płatnik składa za ubezpieczonego także raport ZUS RSA z kodem 01 10 xx, wykazując okres udzielonego urlopu bezpłatnego.
- Jeżeli umowa zlecenia zostanie zawarta podczas urlopu bezpłatnego i ulega kontynuacji po jego zakończeniu, od tego dnia przestaje być odrębnym tytułem do ubezpieczeń. Płatnik mimo tego, że umowa zlecenia trwa i nie została rozwiązana, musi zleceniobiorcę wyrejestrować z ubezpieczeń.

# Umowa zlecenia zawarta z własnym pracownikiem (5)

Umowy zlecenia (umowy o dzieło) zawarte na rzecz własnego pracodawcy występują w dwóch przypadkach.

- **Pierwszy przypadek** - gdy z daną osobą najpierw została zawarta umowa zlecenia, a następnie umowa o pracę i obydwie umowy są wykonywane równocześnie.

Wówczas od dnia zawarcia umowy o pracę zlecenie przestaje być odrębnym tytułem do ubezpieczeń, a w zakresie ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego należy je traktować jak umowę o pracę (umowa zlecenia wykonywana na rzecz własnego pracodawcy).

# Umowa zlecenia zawarta z własnym pracownikiem (6)

**Przykład:** *Pan Mateusz zawarł umowę zlecenia na okres od 2 marca do 31 grudnia 2015 r. z firmą A, która zgłosiła go na formularzu ZUS ZUA (z kodem 04 11 xx) od 2.3.2015 r. do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego jako zleceniobiorcę. Od 1.10.2015 r. płatnik A zatrudnił równocześnie pana Mateusza na umowę o pracę.*

*Od 1.10.2015 r. zlecenie jest wykonywane na rzecz własnego pracodawcy i w zakresie ubezpieczeń trzeba je traktować jak umowę o pracę. Pracodawca powinien od tego dnia wyrejestrować pana Mateusza z wszystkich ubezpieczeń z racji zlecenia. Wynagrodzenie z umowy zlecenia należne za okres od 1.10.2015 r. powinien wykazywać w raportach ZUS RCA (z kodem 01 10 xx), łącznie z wynagrodzeniem z umowy o pracę. Wynagrodzenie ze zlecenia za okres od 1 marca do 30 września 2015 r. powinien uznać za przychód ze zlecenia i rozliczać w raportach ZUS RCA z kodem 04 11 xx. Jeżeli wynagrodzenie z umowy zlecenia zostanie wypłacone w październiku lub w kolejnym miesiącu, składki od niego należy wykazać w raporcie RCA z kodem 30 00 xx.*

# Umowa zlecenia zawarta z własnym pracownikiem (7)

- **Drugi przypadek** - wykonywanie umowy zlecenia na rzecz własnego pracodawcy, gdy istnieje tzw. powiązanie pomiędzy firmami. Występuje, kiedy osoba jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę i dodatkowo z innym podmiotem podpisuje zlecenie lub umowę o dzieło, ale pracę w ramach tej umowy wykonuje na rzecz własnego pracodawcy.

**Przykład:** *Spółka A zawarła kontrakt o współpracy ze spółką B, która przy jego realizacji zatrudniła na podstawie umowy zlecenia pana Jana, który jest równocześnie pracownikiem spółki A. Spółka B nie powinna zgłaszać zleceniobiorcy do żadnych ubezpieczeń, a od wypłacanego zleceniobiorcy wynagrodzenia - nie powinna naliczać żadnych składek. Od wynagrodzenia wypłacanego panu Janowi powinna naliczać i odprowadzać do urzędu skarbowego tylko zaliczkę na podatek.*

Wedle uchwały SN z 2.9.2009 r. (II UZP 6/09; OSNP 2010/3-4/46) płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne za osoby, wykonujące umowy cywilne na rzecz pracodawcy, jest pracodawca (tj. podmiot, na rzecz którego praca w ramach umowy cywilnoprawnej jest faktycznie świadczona), a nie podmiot, z którym umowa zlecenia została zawarta.

# Umowa zlecenia zawarta z własnym pracownikiem (8)

- To na pracodawcy jako płatniku składek ciąży obowiązek obliczania, rozliczania i przekazywania co miesiąc do ZUS składek na ubezpieczenia społeczne za wskazane osoby. Pracodawca jest też zobowiązany do obliczania części składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz chorobowe finansowanych przez ubezpieczonych i po potrąceniu ich ze środków ubezpieczonych - do przekazania ich do ZUS.
- Z cytowanej uchwały SN z 2.9.2009 r. wynika, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników stanowi przychód w rozumieniu updf, w tym przychód z tytułu umowy zlecenia, umowy o dzieło lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z KC stosujemy przepisy dotyczące zlecenia. Oznacza to, że pracodawca w podstawie wymiaru składek powinien uwzględnić wynagrodzenie, jakie jego pracownik otrzymuje od innych podmiotów na podstawie umowy zlecenia (umowy o dzieło), gdy te umowy są wykonywane na jego rzecz.



# Umowa zlecenia zawarta z własnym pracownikiem (9)

**Przykład:** *Wracając do poprzedniego przykładu, zakładamy, że w 10.2015 r. pan Jan otrzyma 2000 zł z umowy o pracę od spółki A i 1000 zł z umowy zlecenia od spółki B. Pracodawca (spółka A) w imiennym raporcie miesięcznym ZUS RCA z kodem pracowniczym 01 10 xx w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne powinna wykazać kwotę 3000 zł i od tej podstawy naliczyć składki na ubezpieczenia społeczne.*

*Pracodawca, ustalając kwotę wynagrodzenia do wypłaty pracownikowi, odlicza z niego składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez ubezpieczonego - zarówno od kwoty wynagrodzenia ze stosunku pracy (2000 zł x 13,71%), jak i od wynagrodzenia za zlecenie (1000 zł x 13,71 %).*

*Pracodawca z własnych środków finansuje zaś składki pokrywane przez płatnika - zarówno od kwoty 2000 zł (czyli od wynagrodzenia ze stosunku pracy), jak i od kwoty 1000 zł (wynagrodzenia z umowy zlecenia).*

# Umowa zlecenia zawarta z własnym pracownikiem (10)

- Ustawa systemowa nie nakłada na pracownika i zleceniodawcę (pracownika) obowiązku informowania pracodawcy o wypłaconym wynagrodzeniu. Pracodawca staje więc przed problemem, skąd pozyskać informację, że jego pracownik wykonuje umowę zlecenia na jego rzecz oraz, w jakiej wysokości i w którym miesiącu zostało mu z tego tytułu wypłacone wynagrodzenie.

# Zlecenie z własnym pracownikiem, który prowadzi działalność gospodarczą

Gdy prowadzący działalność gospodarczą wykonuje w jej ramach umowę zlecenia (inną umowę o świadczenie usług bądź umowę o dzieło) na rzecz pracodawcy, z którym łączy go stosunek pracy, to przychodu z tej umowy cywilnej nie uwzględniamy w podstawie wymiaru składek pracownika.

Aby wymienione umowy cywilnoprawne można uznać za wykonywane w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, muszą łącznie spełnić warunki:

- zakres umowy cywilnej pokrywa się z zakresem działalności,
- przychód uzyskiwany z tych umów jest opodatkowany jako przychód z działalności gospodarczej.

# Umowa zlecenia

## zawarta z uczniem lub studentem (1)

- Uczniowie gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych oraz szkół ponadpodstawowych, a także studenci do ukończenia 26 lat, wykonujący prace na podstawie umowy zlecenia, nie podlegają ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu. Osoby te do ukończenia 26 lat nie są obejmowane ubezpieczeniami z racji umowy zlecenia – ani obowiązkowo, ani dobrowolnie.
  - Dla celów ubezpieczeń społecznych uznaje się, że uczniem – do 31 sierpnia każdego roku – jest osoba, która:
    - kontynuuje naukę w tej samej szkole,
    - skończyła szkołę i rozpoczyna naukę w szkole, w której rok szkolny rozpoczyna się 1 września,
    - ukończyła szkołę i nie kontynuuje nauki.
- Osobę, która przedstawi zaświadczenie o przyjęciu na studia wyższe, uznaje się za ucznia do 30 września.

# Umowa zlecenia

## zawarta z uczniem lub studentem (2)

- **Student** – według prawa o szkolnictwie wyższym – to osoba kształcąca się na studiach pierwszego lub drugiego stopnia albo na jednolitych studiach magisterskich
- Studia pierwszego stopnia - studia licencjackie lub inżynierskie, umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności w określonym zakresie kształcenia, przygotowujące do pracy w określonym zawodzie, kończące się uzyskaniem tytułu licencjata albo inżyniera.
- Przez studia drugiego stopnia rozumie się studia magisterskie, umożliwiające uzyskanie specjalistycznej wiedzy w określonym zakresie kształcenia, jak również przygotowujące do twórczej pracy w określonym zawodzie, kończące się uzyskaniem tytułu magistra albo tytułu równorzędnego.
- Jednolite studia magisterskie to studia magisterskie, na które przyjmowani są kandydaci posiadający świadectwo dojrzałości, umożliwiające uzyskanie specjalistycznej wiedzy w określonym zakresie kształcenia, jak również przygotowujące do twórczej pracy zawodowej, kończące się uzyskaniem tytułu magistra albo tytułu równorzędnego; ich ukończenie umożliwia ubieganie się o przyjęcie na studia trzeciego stopnia.

# Umowa zlecenia

## zawarta z uczniem lub studentem (3)

- Nie są studentami:
  - uczestnicy studiów doktoranckich
  - uczestnicy studiów podyplomowych.
- Osoba jest studentem do daty ukończenia studiów lub daty skreślenia z listy studentów. Za dzień ukończenia studiów uważa się datę:
  - złożenia przez studenta egzaminu dyplomowego,
  - złożenia przez studenta ostatniego wymaganego planem studiów egzaminu – na kierunkach lekarskich, lekarsko-dentystycznych i weterynarii,
  - zaliczenia przez studenta ostatniej przewidzianej w planach studiów praktyki – na kierunku farmacja.
- Przy ustalaniu obowiązku ubezpieczeń społecznych studenta, wykonującego pracę na podstawie umowy zlecenia, nie ma znaczenia jego obywatelstwo, ani kraj odbywania przez niego studiów.

# Umowa zlecenia

## zawarta z uczniem lub studentem (4)

- W razie zawarcia umowy-zlecenia z własnym pracownikiem, który jest jednocześnie studentem lub uczniem do 26 lat, z tytułu zlecenia należy opłacać wszystkie składki na ubezpieczenia społeczne. W takiej sytuacji zlecenie traktujemy w zakresie ubezpieczeń społecznych jak umowę o pracę.
- Nie ma natomiast znaczenia dla ustalania obowiązku ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy zlecenia fakt jej podpisania przez ucznia lub studenta do 26 lat z innym podmiotem niż własny pracodawca. W tej relacji uczeń lub student do 26 lat z racji umowy zlecenia zawartej z obcym podmiotem nie podlega ubezpieczeniom społecznym.

# Umowa zlecenia

## zawarta z uczniem lub studentem (5)

- Student do ukończenia 26 lat nie podlega z umowy zlecenia ani zdrowotnemu. Z dniem ukończenia 26 lat podlega z tej racji wymienionym ubezpieczeniom na zasadach ogólnych. Oznacza to, że z dniem ukończenia 26 lat studenta trzeba zgłosić do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego.

**Przykład:** *Pan Mariusz jest studentem. Od 1 lutego 2015 r. spółka A zatrudniła go na podstawie umowy zlecenia. Z umowy zlecenia otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 2000 zł miesięcznie, wypłacane ostatniego dnia danego miesiąca. Pan Mariusz skończył 26 lat 20.10.2015 r. W konsekwencji od 20.10.2015 r. spółka powinna go zgłosić do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych zdrowotnego.*



# Zmiana schematu podlegania ubezpieczeniom (1)

- Osoba, która wykonuje umowę zlecenia, obowiązkowo podlega z tej racji ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i zdrowotnemu, gdy jest to tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń. Jednak nie zawsze ubezpieczenia emerytalne i rentowe ze zlecenia mają charakter obligatoryjny. Zleceniobiorca, który jest np. w innej firmie pracownikiem i osiąga ze stosunku pracy wynagrodzenie równe co najmniej minimalnemu, ze zlecenia obowiązkowo podlega tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu.
- Zawierając umowę zlecenia, płatnik musi więc ustalić, jakimi ubezpieczeniami objąć tę osobę. W odróżnieniu od umowy o pracę zlecenie nie zawsze rodzi obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.
- W razie zmiany podczas trwania zlecenia zasad podlegania ubezpieczeniom (przez część miesiąca wykonawca podlega ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu, a przez resztę - wyłącznie zdrowotnemu), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne rozlicza się proporcjonalnie za poszczególne okresy, jeśli przychód uzyskał on za cały miesiąc.

# Zmiana schematu podlegania ubezpieczeniom (2)

Zmiana zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym najczęściej jest spowodowana:

- rozpoczęciem wykonywania umowy o pracę podczas umowy zlecenia (jeżeli wynagrodzenie z umowy o pracę jest równe co najmniej minimalnemu),
- wykonywaniem innej umowy zlecenia,
- zakończeniem wykonywania tych umów,
- rozpoczęciem prowadzenia działalności gospodarczej.

# Zmiana schematu podlegania ubezpieczeniom (3)

**Przykład:** Umowa zlecenia została zawarta na okres od 1 czerwca do 31 grudnia 2015 r., za wynagrodzeniem w stawce godzinowej, płatnym do 10 dnia następnego miesiąca. Od 1 czerwca do 30 listopada 2015 r. wykonawca ze zlecenia podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (przystąpił do dobrowolnego chorobowego) oraz zdrowotnemu. Od 1.12.2015 r. podlega wyłącznie obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu, gdyż od tej daty w innym zakładzie pracy jest zatrudniony na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Płatnik złożył druk ZUS ZWUA, wyrejestrowując daną osobę z dniem 1 grudnia z ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego oraz od 1 grudnia zgłosił ją z tytułu umowy zlecenia wyłącznie do ubezpieczenia zdrowotnego.

Zleceniobiorca 10.12.2015 r. otrzymał wynagrodzenie 3000 zł za listopad. W raporcie ZUS RCA za grudzień, który płatnik złoży w styczniu 2016 r., należy wykazać podstawę składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe 3000 zł, a na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne - 2588,70 zł (3000 zł – 411,30 zł składek finansowanych ze środków ubezpieczonego).

# Zmiana schematu podlegania ubezpieczeniom (4)

**Przykład:** Umowa zlecenia została zawarta na okres od 1 czerwca do 31 grudnia 2015 r. Do 10 grudnia zleceniobiorca podlega z tej racji obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (przystąpił do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego) i zdrowotnemu, a od 11 grudnia - wyłącznie zdrowotnemu. Wynagrodzenie w umowie zostało ustalone w stawce godzinowej. Wypłata za grudzień nastąpiła 31 grudnia: za okres od 1 do 10 grudnia zleceniobiorca – otrzymał 1500 zł, a za okres od 12 do 31 grudnia 1200 zł. Składki na ubezpieczenia społeczne należy naliczyć od podstawy 1500 zł, a na ubezpieczenie zdrowotne - od podstawy 2494,35 zł (1500 zł – 205,65 zł składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych ze środków ubezpieczonego + 1200 zł wynagrodzenia za pozostałą część miesiąca).

# Zmiana schematu podlegania ubezpieczeniom (5)

**Przykład:** *Umowa zlecenia została zawarta od 1.9.2015 r. Do 12.12.2015 r. wykonawca podlegał obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym (bez chorobowego) i zdrowotnemu. Od 13.12.2015 r. podlega wyłącznie ubezpieczeniu zdrowotnemu – ze względu na rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej. Zgodnie z umową zlecenia wynagrodzenie przysługuje co miesiąc w kwocie 3000 zł. Podstawę wymiaru składek ze zlecenia za grudzień należy ustalić proporcjonalnie do okresów podlegania ubezpieczeniom, tj.: za okres od 1 do 12 grudnia - podstawą składek na ubezpieczenia społeczne jest 1161,29 zł ( $3000 \text{ zł} : 31 \times 12$ ), a na ubezpieczenie zdrowotne - 2869,24 zł ( $3000 \text{ zł} - 130,76 \text{ zł}$  składek finansowanych ze środków ubezpieczonego).*

# Zmiana schematu podlegania ubezpieczeniom (6)

- Zasady proporcjonalnego zmniejszania podstawy wymiaru składek nie stosuje się, gdy ubezpieczony w trakcie miesiąca przystępuje do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

Zgodnie bowiem z art. 20 ustawy systemowej podstawę wymiaru składek na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, z zastrzeżeniem, że:

- nie może przekraczać miesięcznie 250% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia,
- przy jej ustalaniu nie stosuje się ograniczenia do limitu 30-krotności.

**Przykład:** *Zleceniobiorca od 1.1.2015 r. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, wypadkowemu oraz zdrowotnemu; nie przystąpił do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Od 10.12.2015 r. na jego wniosek płatnik zgłosił go do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Zleceniobiorca 31.12.2015 r. otrzymał wynagrodzenie 4000 zł. Kwota ta będzie stanowiła podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, w tym chorobowe.*

# Zmiana schematu podlegania ubezpieczeniom (7)

**Przykład:** *Zleceniobiorca od 1.8.2015 r. został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, wypadkowego i zdrowotnego oraz przystąpił do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Poinformował płatnika 21.10.2015 r., że od tego dnia nie chce podlegać dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. Na tej podstawie płatnik wyrejestrował go z wszystkich ubezpieczeń i ponownie zgłosił - wyłącznie do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego. Płatnik 31.10.2015 r. wypłacił zleceniobiorcy wynagrodzenie w wysokości 3000 zł. Kwota ta stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, w tym dobrowolne chorobowe. Składki chorobowej nie należy naliczać dopiero od przychodów wypłaconych w listopadzie i kolejnych miesiącach.*

# Przekroczenie limitu 30-krotności (1)

- Do przekroczenia górnej rocznej podstawy wymiaru składek emerytalnej i rentowej dochodzi najczęściej, gdy ubezpieczony z opóźnieniem informuje o tym, że w którymś roku kalendarzowym uzyskał jeszcze inne oskładkowane przychody np. od poprzedniego pracodawcy.
- Opieszałość ubezpieczonego spowodowała, że firma naliczyła za niego:
  - składki na ubezpieczenia społeczne od zawyżonej podstawy,
  - składkę zdrowotną od zaniżonej podstawy wymiaru (zawyżone składki na ubezpieczenia społeczne obniżyły bezpodstawnie podstawę wymiaru składki zdrowotnej),
  - zbyt niską zaliczkę na podatek dochodowy.
- Jeśli ubezpieczony ma kilku płatników, informuje wszystkich o przekroczeniu limitu 30-krotności. Za skutki błędnego oświadczenia ponosi odpowiedzialność; jeśli spowoduje niedopłatę składek, ma obowiązek ich zwrotu (art. 19 ust. 5 i 6 ustawy systemowej, § 10 rozporządzenia składkowego).



# Przekroczenie limitu 30-krotności (2)

**[Po pierwsze]** Korekta dokumentów ubezpieczeniowych – płatnik musi przekazać korektę raportu ZUS RCA przekazanego za ubezpieczonego za miesiąc przekroczenia, łącznie z korektą zbiorczej deklaracji ZUS DRA za ten miesiąc. Korektę raportu ZUS RCA i deklaracji ZUS DRA powinien złożyć w ciągu 7 dni od stwierdzenia nieprawidłowości (art. 41 ust. 7a ustawy systemowej). W skorygowanych dokumentach powinien podać prawidłowe dane.

**[Po drugie]** Obliczenie sumy nadpłaconych składek emerytalnych i rentowych finansowanych za ubezpieczonego - po dokonaniu korekty dokumentów ZUS płatnik oblicza kwotę nadpłaty finansowanych przez pracownika składek emerytalnej i rentowych za miesiąc przekroczenia, pomniejszoną o niedopłatę składki zdrowotnej. Kwotę nadpłaty składek emerytalnej i rentowych uzyskuje, od kwot tych składek podanych w raporcie pierwszorazowym odejmując poprawne kwoty wykazane w drugim raporcie.

# Przekroczenie limitu 30-krotności (3)

**[Po trzecie]** Teraz pracodawca oblicza niedopłatę składki zdrowotnej za miesiąc przekroczenia limitu 30-krotności, wynikającą z zaniżenia podstawy wymiaru składki zdrowotnej przez pobranie za ten miesiąc zbyt wysokich składek emerytalnej i rentowych. Robi to, odejmując od składki zdrowotnej ujętej w drugim raporcie składkę zdrowotną z pierwszego raportu.

Różnicę składki zdrowotnej finansuje ubezpieczony. Podlega ona odliczeniu od zawyżonych składek emerytalnych i rentowych.

Nadpłata łączna = nadpłata składek emerytalnych i rentowych finansowanych przez pracownika – niedopłata składki zdrowotnej.

**[Po czwarte]** Oddanie nadpłaty pracownikowi - kwotę nadpłaty płatnik zwraca zatrudnionemu niezwłocznie po otrzymaniu z ZUS nadwyżki ponad limit 30-krotności (ZUS ma na to 30 dni od złożenia korekty dokumentów ubezpieczeniowych). Od nadpłaty oddawanej ubezpieczonemu płatnik pobiera zaliczkę, ale nie składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotnej. Nadpłatę dolicza do podstawy opodatkowania na najbliższej liście płac.

# Przekroczenie limitu 30-krotności (4)

Do tak ustalonej podstawy opodatkowania pracodawca stosuje stopę procentową obowiązującą w bieżącym miesiącu. Z zaliczki odliczonej od nadpłaty odejmuje część niedopłaty składki zdrowotnej za miesiąc przekroczenia, stanowiącą różnicę między składką zdrowotną odliczaną od zaliczki (7,75%) wynikającą ze skorygowanego (prawidłowego) raportu ZUS RCA za miesiąc przekroczenia, a składką zdrowotną odliczaną z podatku wynikającą z pierwszorazowego raportu ZUS RCA za ten miesiąc.

Zwrot i pobraną od niego zaliczkę na podatek płatnik wykazuje w PIT-11 za rok dokonania zwrotu.

**[Po piąte]** Płatnik odzyskuje nadpłacone składki emerytalną i rentowe finansowane przez siebie (płatnika). Po dokonaniu korekty dokumentów ubezpieczeniowych za miesiąc przekroczenia oblicza nadpłatę za ten miesiąc składek emerytalnej i rentowych finansowanych przez płatnika. Prawidłowe kwoty uzyskuje, odejmując od składek emerytalnej/rentowych finansowanych przez płatnika wykazanych w pierwszorazowym raporcie ZUS RCA takie same składki podane w skorygowanym (prawidłowym) raporcie ZUS RCA.

# Przekroczenie limitu 30-krotności (5)

Pracodawca może odzyskać fizycznie swoją nadpłatę na dwa sposoby:

- o kwotę nadpłaty pomniejsza pulę składek opłacanych za załogę przy najbliższej okazji opłacania składek; ten sposób jest możliwy, jeśli na koncie płatnika nie figuruje zadłużenie wobec ZUS,
- występuje o zwrot nadpłaconych składek, najpóźniej w ciągu 7 dni od otrzymania z ZUS zawiadomienia o wysokości nadpłaty.

ZUS zwraca składki emerytalne i rentowe zawyżone z racji przekroczenia limitu 30-krotności w ciągu 30 dni od złożenia korekty deklaracji ZUS DRA i raportu ZUS RCA (§ 8 rozporządzenia składkowego).

# Przekroczenie limitu 30-krotności (6)

Zdarza się, że ubezpieczony mający kilku płatników składek (np. pracuje w dwóch firmach) nie zawiadamia ich – wbrew obowiązkowi określonemu w art. 19 ust. 6 ustawy systemowej - o przekroczeniu limitu 30-krotności. Wówczas o przekroczeniu limitu 30-krotności pracodawca dowiaduje się z pisma ZUS i postępuje następująco:

**[Po pierwsze]** Dokonuje korekty raportu ZUS RCA i deklaracji ZUS DRA za miesiąc przekroczenia w ciągu:

- zasadniczo 7 dni od otrzymania pisma ZUS o przekroczeniu limitu 30-krotności lub od uprawomocnienia się decyzji ZUS w tej sprawie,
- 30 dni od otrzymania protokołu kontroli – gdy ZUS odkrył przekroczenie podczas kontroli.

**[Po drugie]** Po otrzymaniu zwrotu nadpłaconych składek rozlicza się z ubezpieczonym, oddając mu kwotę nadpłaconych za miesiąc przekroczenia składek emerytalnej i rentowych finansowych przez pracownika, pomniejszonych o niedopłatę składki zdrowotnej.

# Przekroczenie limitu 30-krotności (7)

**[Po trzecie]** Rozlicza kwotę zwróconą ubezpieczonemu na liście płac, odprowadzając od niej podatek do 20 dnia następnego miesiąca po miesiącu, kiedy ją oddał. Jeśli ubezpieczony nadal u niego pracuje, to postępuje w opisany sposób. Gdy ubezpieczony już u niego nie pracuje, postępuje podobnie.

**[Po czwarte]** Płatnik oblicza i odzyskuje nadpłacone składki emerytalną i rentowe finansowane przez płatnika, w opisany sposób.

# Zbieg tytułów do ubezpieczeń umów cywilnych w latach 2015 i 2016 (1)

**Zbieg tytułów do ubezpieczeń ma miejsce wówczas, gdy w tym samym okresie ubezpieczony ma co najmniej dwa tytuły, rodzące obowiązek ubezpieczeń społecznych określonych w art. 6 ustawy o sus.**

Obecnie osoba, wykonująca dwie umowy cywilnoprawnego tego samego rodzaju lub różnego rodzaju, podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z jednej umowy - powstałej najwcześniej. Może jednak dobrowolnie, na swój wniosek, zostać objęta wskazanymi ubezpieczeniami z drugiego tytułu albo zmienić tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń. Składka zdrowotna jest obowiązkowa z każdej umowy (art. 9 ust. 2 ustawy systemowej). Dotyczy to m.in.. następujących zbiegów tytułów ubezpieczeń:

- zlecenie plus zlecenie,
- zlecenie plus kontrakt menedżerski,
- zlecenie plus umowa o pracę nakładczą,
- kontrakt menedżerski plus kontrakt menedżerski,
- kontrakt menedżerski plus umowa o pracę nakładczą,
- umowa o pracę nakładczą plus umowa o pracę nakładczą.

# Zbieg tytułów do ubezpieczeń umów cywilnych w latach 2015 i 2016 (2)

Od 1.1.2016 r. osoba wykonująca dwie takie same lub różne umowy cywilnoprawne będzie podlegać obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z obu tytułów, jeżeli łączna podstawa wymiaru składek emerytalnej i rentowych ze zlecenia będzie niższa od kwoty minimalnej płacy (prawdopodobnie będzie to kwota 1850 zł).

Zasada ta nie znajdzie zastosowania, jeśli łączna podstawa wymiaru podanych składek osiągnie co najmniej pułap minimalnej płacy. Jeśli więc w 2016 r. zatrudniony na zlecenie otrzyma za te czynności wynagrodzenie wysokości 12 000 zł brutto, to z tytułu kolejnej umowy zlecenia wykonywanej równolegle zostanie objęty dobrowolnymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi. Składka zdrowotna będzie natomiast obowiązkowa z obu tytułów (nowelizacja ustawy systemowej z 23.10.2014 r.).

- ❖ Porównanie zbiegów ubezpieczeń społecznych umów cywilnoprawnych obowiązujących do 31.12.2015 r. i od 1.1.2016 r. – załącznik nr 2 do niniejszej prezentacji.



# Zbieg tytułów do ubezpieczeń umów cywilnych w latach 2015 i 2016 (3)

Od 1.1.2016 r. płatnik zatrudnionego na podstawie umowy cywilnej będzie zobowiązany zgłosić go do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, chyba że ubezpieczony przedłoży dokument, z których wynika brak konieczności opłacania składek. Ustawodawca nie definiuje, o jaki dokument chodzi.

Takim dokumentem byłoby zaświadczenie wydane przez drugiego zleceniodawcę lub dokument ZUS RMUA. ZUS na wniosek płatnika będzie natomiast badał prawidłowość wykazanych przez niego składek i niezwłocznie informował go oraz ubezpieczonego za pośrednictwem płatnika o błędzie w wykazanych składkach.

Takie rozwiązanie spowoduje, że płatnicy już po sporządzeniu dokumentów rozliczeniowych i opłaceniu składek będą się dowiadywali, że zleceniobiorca powinien podlegać wyłącznie ubezpieczeniu zdrowotnemu. Wtedy będą musieli złożyć korektę dokumentów oraz rozliczyć się z ubezpieczonym, zwracając mu nadpłacone składki finansowane z jego środków (zmieniony art. 34 ust. 6 ustawy systemowej).

# Zbieg tytułów do ubezpieczeń umów cywilnych w latach 2015 i 2016 (4)

Nowy art.. 34 ust. 6 ustawy systemowej w wersji obowiązującej od 1.1.2016 r.:

*Art. 34 ust. 6. Zakład, na wniosek płatnika składek, bada prawidłowość wykazanych przez tego płatnika składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych, o których mowa w art. 9 ust. 2c. Jeżeli w wyniku sprawdzenia wysokości miesięcznej podstawy wymiaru składek Zakład stwierdzi błędne wykazanie składek, informuje o tym niezwłocznie płatnika składek i ubezpieczonego za pośrednictwem płatnika składek. Jeżeli do opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest zobowiązany więcej niż jeden płatnik składek, składka jest opłacana przez każdego płatnika, chyba że ubezpieczony przedłoży płatnikowi dokumenty, z których wynika brak konieczności opłacania składek.*

# Zbieg tytułów ubezpieczeń umowy cywilnej z działalnością gospodarczą (1)

Do 31.12.2015 r. zatrudniony na zlecenie lub umowę o pracę nakładczą albo na kontrakcie menedżerskim, który wykonuje ponadto ewidencyjną działalność gospodarczą (DG), podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z ewidencyjnej DG, jeśli faktyczna podstawa wymiaru składek emerytalnych i rentowych z danej umowy cywilnoprawnej jest niższa od najniższej podstawy wymiaru składek dla danej DG, czyli niższa od:

- od kwoty 525 zł (30% minimalnej płacy) – dla początkujących przedsiębiorców,
- od kwoty 2375,40 zł (60% przeciętnego wynagrodzenia prognozowanego) – dla przedsiębiorców opłacających standardowe składki.

Umowa cywilna jest wówczas źródłem dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Składka zdrowotna jest obowiązkowa z obu tytułów (art. 9 ust. 2a i 2b ustawy systemowej).

# Zbieg tytułów ubezpieczeń umowy cywilnej z działalnością gospodarczą (2)

Do 31.12.2015 r. zatrudniony na zlecenie, lub umowę o pracę nakładczą albo kontrakt menedżerski, który wykonuje ponadto ewidencyjną działalność gospodarczą (DG), ma wybór tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, gdy faktyczna podstawa wymiaru składek emerytalnych i rentowych z umowy cywilnoprawnej równoważy co najmniej odpowiednio kwotę 525 zł bądź 2375,40 zł.

W zależności od dokonanego wyboru drugi tytuł jest objęty dobrowolnymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi. Składka zdrowotna jest obowiązkowa z obu tytułów (art. 9 ust. 2a i 2b ustawy systemowej).

# Zbieg tytułów ubezpieczeń umowy cywilnej z działalnością gospodarczą (3)

- Do 31.12.2015 r. zatrudniony na zlecenie, lub umowę o pracę nakładczą lub na kontrakcie menedżerskim, który wykonuje dodatkowo pozostałą DG (jako wspólnik spółki jawnej, komandytowej, partnerskiej, jednoosobowej spółki z o.o. albo jako twórca lub artysta), ma prawo wyboru tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych – niezależnie od wysokości wynagrodzenia osiągniętego w danym miesiącu na podstawie umowy cywilnej.
- W zależności od dokonanego wyboru druga aktywność stanowi tytuł do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Składka zdrowotna jest obowiązkowa z obu źródeł (art. 9 ust. 2 ustawy systemowej).
- Od 1.1.2016 r. zatrudniony na zlecenie, umowę o pracę nakładczą albo na kontrakcie menedżerskim, który będzie wykonywał jakąkolwiek DG (ewidencyjną lub pozostałą) ze standardowymi składkami, zasadniczo będzie podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z DG. Umowa cywilna będzie dobrowolnym tytułem do podanych ubezpieczeń. Składka zdrowotna będzie należna z obu aktywności.

# Zbieg tytułów ubezpieczeń umowy cywilnej z działalnością gospodarczą (4)

- Umowę cywilnoprawną będzie mógł wskazać za tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych dopiero, gdy faktyczna podstawa wymiaru tych składek z umowy cywilnej co najmniej zrównoważy 60% przeciętnej płacy prognozowanej (czyli najniższą podstawę wymiaru składek emerytalnych i rentowych przedsiębiorców opłacających standardowe składki). Gdy tak się stanie, DG uzyska status dobrowolnego tytułu do ubezpieczeń społecznych, a składkę zdrowotną trzeba będzie płacić z obu tytułów (zmieniony art. 9 ust. 2a i 2b ustawy systemowej).
- Od 1.1.2016 r. zatrudniony na zlecenie, umowę o pracę nakładczą lub na kontrakcie menedżerskim, który będzie dodatkowo prowadził preferencyjną DG (jakąkolwiek: ewidencyjną lub pozostałą), zostanie objęty obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi oraz zdrowotnym z obu tytułów.

# Zbieg tytułów ubezpieczeń umowy cywilnej z działalnością gospodarczą (5)

- Jeżeli faktyczna podstawa składek z umowy cywilnoprawnej osiągnie w miesiącu co najmniej kwotę minimalnej płacy, za tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych będzie mógł zadeklarować umowę cywilnoprawną, a preferencyjna DG stanie się wówczas źródłem dobrowolnych ubezpieczeń społecznych. Składka zdrowotna będzie obowiązkowa z obu tytułów.
- Będzie mógł również zadeklarować z preferencyjnej DG podstawę wymiaru składek emerytalnych i rentowych równą co najmniej minimalnej pensji. Gdy to uczyni, preferencyjna DG będzie tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, a umowa cywilnoprawna – do dobrowolnych. Składka zdrowotna będzie obowiązkowa z obu tytułów (zmieniony art. 9 ust. 2a-2c ustawy systemowej).
- ❖ Porównanie zbiegów umów cywilnych z działalnością gospodarczą obowiązujących do 31.12.2015 r. i od 1.1.2016 r. – załącznik nr 3 do niniejszej prezentacji.
- ❖ Wzór oświadczenia zleceniobiorcy – patrz załącznik nr 4 do niniejszej prezentacji

# Zbiegi ubezpieczeń z urlopem wychowawczym i zasiłkiem macierzyńskim (1)

Urlop wychowawczy jest odrębnym od stosunku pracy tytułem do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Obowiązek rozliczania składek spoczywa na wszystkich pracodawcach, którzy udzielili urlopu wychowawczego – nawet jeśli pracodawca ma jednego pracownika, który przebywa na tym urlopie.

**[Inny rodzaj zgłoszenia]** Pracownika na urlopie wychowawczym płatnik zgłasza do ubezpieczeń w imiennym raporcie miesięcznym ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczeń 12 11 xx. Nie składa za niego „tradycyjnego” zgłoszenia do ubezpieczeń ZUS ZUA, ani druku ZUS ZWUA po zakończeniu urlopu wychowawczego.

Pracodawca powinien uzyskać od pracownika oświadczenie, czy spełnia on warunki do podlegania z tytułu urlopu wychowawczego ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Warunki te są spełnione, gdy zatrudniony oprócz urlopu wychowawczego nie ma innych tytułów do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych oraz ustalonego prawa do emerytury lub renty.



# Zbiegi ubezpieczeń z urlopem wychowawczym i zasiłkiem macierzyńskim (2)

Osoba na urlopie wychowawczym podlega także ubezpieczeniu zdrowotnemu, jeżeli jest to jej jedyny tytuł do ubezpieczenia zdrowotnego. Podstawę wymiaru składki zdrowotnej stanowi kwota specjalnego zasiłku opiekuńczego 520 zł. Od tej podstawy płatnik nalicza składkę zdrowotną w wysokości 9%.

**[Dokumenty]** Za osobę na urlopie wychowawczym pracodawca składa również raport ZUS RSA z kodem tytułu ubezpieczeń 01 10 xx, gdzie wykazuje okres urlopu i kod świadczenia/przerwy 121/122 (urlop wychowawczy). Raport ten składa także, gdy pracownik nie spełnia warunków do podlegania ubezpieczeniom z racji z urlopu wychowawczego i nie przekazuje za niego raportu ZUS RCA z kodem 12 11 xx.

Płatnik sporządza dokumenty rozliczeniowe za osobę na urlopie wychowawczym, gdzie podaje należne składki emerytalne, rentowe i zdrowotne. Nie dokonuje natomiast wpłat składek, ponieważ są one finansowane z budżetu państwa.

# Zbiegi ubezpieczeń z urlopem wychowawczym i zasiłkiem macierzyńskim (3)

**[Podstawa wymiaru składek emerytalnej i rentowych]** Stanowi ją kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi za 12 miesięcy poprzedzających urlop wychowawczy, jednak:

- nie wyższa od kwoty 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego do ustalenia limitu 30-krotności (w 2015 r. nie wyższa od 2375,40 zł),
- nie niższa od 75% minimalnego wynagrodzenia, czyli nie niższa od kwoty 1312,50 zł (stan prawny obowiązujący od 1.9.2013 r.).

Aby prawidłowo wyznaczyć podstawę wymiaru tych składek, najpierw pracodawca ustala średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika wypłacone za 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu wychowawczego, a następnie porównuje ją z kwotą 60% przeciętnego wynagrodzenia (2375,40 zł). Jeżeli średnie wynagrodzenie za 12 miesięcy nie przekracza tej kwoty, jest podstawą wymiaru składek emerytalnej i rentowej.

# Zbiegi ubezpieczeń z urlopem wychowawczym i zasiłkiem macierzyńskim (4)

*Przykład: Pracodawca od 1.4.2015 r. udzielił pani Annie urlopu wychowawczego. Jej przeciętne wynagrodzenie za 12 miesięcy poprzedzających przejście na urlop wychowawczy wynosiło 1860 zł. W konsekwencji od tej kwoty pracodawca będzie za nią naliczał składki emerytalne i rentowe z tytułu urlopu wychowawczego.*

Gdy średnie wynagrodzenie za 12 miesięcy okaże się wyższe lub równe kwocie 60% przeciętnego wynagrodzenia, wówczas pracodawca nalicza składki emerytalną i rentowe od kwoty 60% przeciętnego wynagrodzenia.

Przeciętne wynagrodzenie ustala się z kwot wypłaconych za 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu wychowawczego. Nie bierzemy pod uwagę miesiąca, kiedy urlop się rozpoczął.

# Zbiegi ubezpieczeń z urlopem wychowawczym i zasiłkiem macierzyńskim (5)

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ustala się, dzieląc wynagrodzenia osiągnięte przez ubezpieczonego przez liczbę miesięcy, w których zostało ono osiągnięte. Gdy pracownik zaczął urlop wychowawczy przed upływem 12 miesięcy kalendarzowych zatrudnienia, należy uwzględnić wynagrodzenie uzyskane u danego płatnika za pełne miesiące kalendarzowe zatrudnienia.

**[Urlop wychowawczy przez część miesiąca]** Stosujemy zasadę proporcjonalnego zmniejszania podstawy wymiaru za miesiąc, kiedy nastąpiło odpowiednio objęcie lub ustanie obowiązkowych ubezpieczeń z tytułu urlopu wychowawczego i ubezpieczenia trwały przez tylko część miesiąca. Kwotę podstawy wymiaru składek (czyli 60% przeciętnego wynagrodzenia lub średnie wynagrodzenie za 12 miesięcy) obniżamy proporcjonalnie, dzieląc ją przez liczbę dni kalendarzowych tego miesiąca i mnożąc przez liczbę dni podlegania ubezpieczeniom. Dotyczy to również osoby, która tylko przez część miesiąca spełniała warunki do podlegania ubezpieczeniom.

# Zbiegi ubezpieczeń z urlopem wychowawczym i zasiłkiem macierzyńskim (6)

**[Dwa urlopy wychowawcze]** Od 1.1.2012 r. inaczej rozliczamy pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym u dwóch pracodawców. Do końca 2011 r. składki emerytalną i rentowe wykazywał tylko jeden płatnik. Od 1.1.2012 r. każdy pracodawca rozlicza składki emerytalną i rentowe na ogólnych zasadach (uwzględniając ograniczenie do kwoty 60% przeciętnej pensji). ZUS sfinansuje składki obliczone od sumy podstaw wymiaru składek emerytalnej i rentowych łącznie nie większej niż kwota 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

Nadal tylko jeden pracodawca wykazuje składkę zdrowotną – ten, który pierwszy udzielił urlopu wychowawczego, a jeśli udzielili go jednocześnie - ten, który pierwszy dokonał zgłoszenia do ubezpieczenia zdrowotnego (przekazał pierwszy raport). O równoczesnym rozpoczęciu urlopu wychowawczego u kilku pracodawców, a tym samym o konieczności rozliczania składki zdrowotnej przez jednego z nich, zatrudniony powinien poinformować płatników.

# Zbiegi ubezpieczeń z urlopem wychowawczym i zasiłkiem macierzyńskim (7)

**[Status „własnego pracownika”]** Pracownik na urlopie wychowawczym, z którym pracodawca zawarł umowę zlecenia, nie korzysta ze statusu „własnego pracownika”. Płatnik musi za niego składać imienne raporty miesięczne ZUS RSA z kodem tytułu do ubezpieczeń 01 10 xx o okresach przerwy w podleganiu ubezpieczeniom z tytułu umowy o pracę, wykazując okres przerwy oraz właściwy kod/świadczenia przerwy.

Decydując się na zatrudnienie takiej osoby na zlecenie, pracodawca ma obowiązek traktować ją jako „obcego zleceniobiorcę”. Skoro przebywanie na urlopie wychowawczym stanowi także odrębny (od umowy o pracę) tytuł do ubezpieczeń, to z racji zlecenia trzeba ją zgłosić do ubezpieczeń jako zleceniobiorcę na formularzu ZUS ZUA z kodem tytułu ubezpieczenia 04 11 xx. Za każdy miesiąc trwania umowy zlecenia z pracownikiem na urlopie wychowawczym płatnik powinien też składać raporty:

- ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 04 11 xx, wykazując składki od wypłacanego wynagrodzenia za zlecenie,
- ZUS RSA z kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 xx, podając okres udzielonego urlopu wychowawczego.

# Zbiegi ubezpieczeń z urlopem wychowawczym i zasiłkiem macierzyńskim (8)

- Pracownik, który w innym podmiocie przebywa na urlopie wychowawczym, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym ze stosunku pracy (brak ubezpieczeń z urlopu wychowawczego).
- Wykonawca cywilny, który w innym podmiocie przebywa na urlopie wychowawczym, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z umowy cywilnej (brak ubezpieczeń z urlopu wychowawczego).
- Prowadzący DG, który przebywa na urlopie wychowawczym, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z DG (brak ubezpieczeń z urlopu wychowawczego).

(art. 9 ust. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych)

Tak też będzie po 31.12.2015 r.

# Zbiegi ubezpieczeń z urlopem wychowawczym i zasiłkiem macierzyńskim (9)

Aktualnie każda osoba pobierająca zasiłek macierzyński obowiązkowo podlega z tytułu tego zasiłku ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Osoba, która - pobierając zasiłek macierzyński – jednocześnie wykonuje:

- 1) pracę nakładczą,
  - 2) pracę na podstawie umowy agencyjnej, zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której wedle KC stosujemy przepisy o zleceniu,
  - 3) pozarolniczą działalność lub współpracuje przy wykonywaniu działalności,
  - 4) odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
- obowiązkowo podlega ubezpieczeniom z zasiłku macierzyńskiego, a z tytułów wymienionych w pkt 1-4 może przystąpić do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.



# Zbiegi ubezpieczeń z urlopem wychowawczym i zasiłkiem macierzyńskim (10)

**[Status własnego pracownika]** Osoba pobierająca zasiłek macierzyński nie ma w tym okresie statusu „własnego pracownika” w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Pracodawca, który z własnym pracownikiem na urlopie macierzyńskim zawiera umowę zlecenia, musi z tytułu zlecenia zgłosić go do ubezpieczeń jako zleceniobiorcę. Obowiązkowe ze zlecenia jest tylko ubezpieczenie zdrowotne, a ubezpieczenia emerytalne i rentowe są dobrowolne.

**[Płatnik składek]** Płatnikiem składek za osoby pobierające zasiłek macierzyński jest:

- pracodawca/zleceniodawca – dla osób, którym wypłacają zasiłki macierzyńskie
- ZUS w stosunku - dla osób, którym wypłaca zasiłki macierzyńskie,

Jeżeli zasiłek macierzyński wypłaca ZUS (bo płatnik nie jest uprawniony do wypłaty zasiłków), to ZUS musi składać dokumenty i rozliczać składki. Wówczas obowiązkiem pracodawcy/zleceniodawcy jest tylko składanie raportu ZUS RSA i wykazywanie okresu przerwy w opłacaniu składek z umowy o pracę.

# Zbiegi ubezpieczeń z urlopem wychowawczym i zasiłkiem macierzyńskim (11)

**[Zgłoszenie]** Płatnik nie sporządza zgłoszenia do ubezpieczeń osoby pobierającej zasiłek macierzyński na formularzach ZUS ZUA. Wykazuje ją w imiennym raporcie miesięcznym ZUS RCA z kodem 12 40 xx, co traktujemy za zgłoszenie do ubezpieczeń. Nie dokonuje również wyrejestrowania takiej osoby z dotychczasowego tytułu, z którego nabyła prawo do zasiłku macierzyńskiego.

**[Raporty]** Płatnik za osoby, którym wypłaca zasiłki macierzyńskie, musi co miesiąc sporządzać raporty:

- ZUS RSA z kodem umowy o pracę 01 10 xx – gdy zasiłek wypłacił pracownikowi i z odpowiednim kodem świadczenia/przerwy:

311 – zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,

315 - wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,

# Zbiegi ubezpieczeń z urlopem wychowawczym i zasiłkiem macierzyńskim (12)

- 319 - zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okresu urlopu rodzicielskiego,
- 320 - wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego,
- 325 - zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego/na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- 326 - wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego/ urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- 327 - zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu ojcowskiego,
- 328 - wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu ojcowskiego.

# Zbiegi ubezpieczeń z urlopem wychowawczym i zasiłkiem macierzyńskim (13)

- ZUS RSA z kodem umowy zlecenia (04 11 xx) - gdy zasiłek wypłacił zleceniobiorcy i z odpowiednim kodem świadczenia/przerwy.

Takie raporty sporządza za miesiąc, kiedy wypłacił zasiłek macierzyński. Jeżeli w danym miesiącu nie wypłacił zasiłku macierzyńskiego danej osobie, nie składa za nią raportu ZUS RSA za ten miesiąc.

- ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 12 40 xx, gdzie wykazuje: składki naliczone od kwoty wypłaconego zasiłku macierzyńskiego lub zerową podstawę wymiaru i zerowe kwoty składek emerytalnej i rentowych, gdy nie wypłacił zasiłku macierzyńskiego danej osobie, oraz ewentualnie:
- ewentualnie ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia, z tytułu którego osoba nabyła prawo do zasiłku macierzyńskiego (np. 01 10 xx lub 04 11 xx), jeżeli w tym miesiącu wypłacił jej przychody ze stosunku pracy / ze zlecenia.

# Zbiegi ubezpieczeń z urlopem wychowawczym i zasiłkiem macierzyńskim (14)

**[Podstawa wymiaru składek emerytalnej i rentowych]** Stanowi ją kwota wypłaconego zasiłku macierzyńskiego, od której płatnik wykazuje składki emerytalną (19,52%) i rentowe (8%). Jeżeli w danym miesiącu osoba nie otrzymała zasiłku macierzyńskiego (np. urodziła dziecko 25.10, a zasiłek macierzyński za ten miesiąc dostała w listopadzie), to za październik płatnik powinien za nią złożyć raport ZUS RCA z kodem 12 40 xx, wykazując zerową podstawę wymiaru i zerowe kwoty składek emerytalnej i rentowych. Składki od zasiłku za październik (wypłaconego w listopadzie) powinien rozliczyć w raporcie składanym za listopad, a więc za miesiąc wypłaty zasiłku.

Gdy pracownik pobiera równocześnie dwa lub więcej zasiłki macierzyńskie, np. jest równocześnie zatrudniony na podstawie dwóch umów o pracę, ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlega z tytułu obu zasiłków.

# Zbiegi ubezpieczeń z urlopem wychowawczym i zasiłkiem macierzyńskim (15)

Prawo do dwóch zasiłków przysługuje również osobie która była zatrudniona na podstawie umowy o pracę i zlecenia. Jeżeli jej wynagrodzenie z umowy o pracę było niższe niż minimalne, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegała zarówno z umowy o pracę, jak i ze zlecenia. Gdy z umowy zlecenia przystąpiła do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego i urodziła dziecko, nabyła prawo do dwóch zasiłków (jeden z umowy o pracę, drugi z umowy zlecenia). Z każdego z nich obowiązkowo podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

**[Wykazywanie składek w deklaracji]** Składki emerytalną i rentowe za osoby pobierające zasiłki macierzyńskie, zsumowane z raportów ZUS RCA, należy wykazywać w deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA w bloku IV pola 10, 11 oraz 12 (składki finansowane przez budżet państwa). Płatnicy za osoby te sporządzają wyłącznie dokumenty rozliczeniowe, gdzie wykazują należne składki. Nie dokonują wpłat składek. Składki te są finansowane z budżetu państwa.

# Zbiegi ubezpieczeń z urlopem wychowawczym i zasiłkiem macierzyńskim (16)

- Chałupnik, zleceniobiorca, menedżer kontraktowy lub prowadzący DG, który uzyskał prawo do zasiłku macierzyńskiego, podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z zasiłku, a umowa cywilna albo DG stanowi tytuł do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych (art. 9 ust. 1c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).
- Pracownik bądź członek RSP, który uzyskał prawo do zasiłku macierzyńskiego, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z obu tytułów (art. 9 ust. 1d ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Tak też będzie po 31.12.2015 r.

# Umowa cywilna – ustalone prawo do emerytury lub renty

- Zleceniobiorca lub menedżer kontraktowy, mający ustalone prawo do emerytury lub renty, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym ze zlecenia, jeżeli nie pozostaje w stosunku pracy (art. 9 ust. 4a ustawy systemowej).
  - Gdy zlecenie albo kontrakt menedżerski wykonują na rzecz pracodawcy, podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym ze zlecenia albo kontraktu menedżerskiego (art. 9 ust. 4b ustawy systemowej).
  - Chałupnik, mający ustalone prawo do emerytury lub renty, podlega dobrowolnym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z umowy o pracę nakładczą (art. 9 ust. 5 ustawy systemowej)
- Po 31.12.2015 r. będzie tak samo, ale w razie samodzielnego zlecenia z ustalonym prawem do emerytury lub renty – z zastrzeżeniem art. 9 ust. 2c ustawy systemowej (łączna podstawa osiągająca minimalną płacę będzie zwalniać z obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych z pozostałych zleceń).



# Działalność gospodarcza – ustalone prawo do emerytury lub renty

- Prowadzący jakąkolwiek DG (ewidencyjną lub pozostałą), mający ustalone prawo do emerytury lub renty, podlega dobrowolnym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z DG (art. 9 ust. 5 ustawy systemowej)
- Prowadzący ewidencyjną DG, mający ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z ewidencyjnej DG - do czasu ustalenia prawa do emerytury (art. 9 ust. 4c ustawy systemowej).
- Prowadzący pozostałą DG, mający ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, podlega dobrowolnym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z pozostałej DG (art. 9 ust. 5 ustawy systemowej).
- Prowadzący jakąkolwiek DG (ewidencyjną lub pozostałą), mający ustalone prawo do renty rolniczej, podlega dobrowolnym ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym.

Tak też będzie po 31.12.2015 r.

# Kontrakt menedżerski (1)

Umowa kontraktu menadżerskiego jest umową nienazwaną. Umowa taka może mieć charakter umowy o pracę lub umowy zlecenia – jako umowa o świadczenie usług. W praktyce dużo częściej występuje ten drugi rodzaj umowy.

Umowa kontraktu menadżerskiego najczęściej ma charakter umowy o świadczenie usług a osoba wykonująca taką umowę podlega ubezpieczeniom jako zleceniobiorca.

# Kontrakt menedżerski (2)

Zgodnie z oficjalnym stanowiskiem ZUS „dla menedżera, który ma wpis do ewidencji działalności gospodarczej w zakresie zarządzania i jednocześnie ma zawartą umowę kontraktu menedżerskiego na zarządzanie, przychód uzyskiwany z tej umowy – na potrzeby opłacania podatku dochodowego od osób fizycznych – jest przychodem z działalności wykonywanej osobiście. Tym samym umowa kontraktu menedżerskiego jest traktowana jako tytuł do ubezpieczeń społecznych, a nie jako umowa wykonywana w ramach działalności gospodarczej. Menedżer podlega wówczas ubezpieczeniom z tytułu wykonywania kontraktu menedżerskiego. Obowiązkowe są dla niego ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz ubezpieczenie wypadkowe, a ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne. Natomiast w sytuacji, gdy w ramach posiadanego wpisu do ewidencji działalności gospodarczej dana osoba osiąga przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej (w rozumieniu przepisów podatkowych) i równocześnie osiąga przychody na podstawie kontraktu menedżerskiego (przychody z działalności wykonywanej osobiście), następuje zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych.

# Członkowie rad nadzorczych (1)

- Od 1.1.2015 r. weszły w życie zmiany dotyczące opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za członków rad nadzorczych. Osoba, która pełni obowiązki członka rady nadzorczej, z tego tytułu obowiązkowo podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, o ile za pełnienie funkcji otrzymuje wynagrodzenie.
- Ustawodawca, wprowadzając obowiązek ubezpieczeń dla tej grupy osób, nie wskazał, o jakich członków rad nadzorczych chodzi. Wobec tego obowiązek ubezpieczeń dotyczy zarówno członków rady nadzorczej pełniących swoje obowiązki w spółkach prawa handlowego (np. spółka z o.o., spółka akcyjna), jak i spółdzielniach, przedsiębiorstwach państwowych.

# Członkowie rad nadzorczych (2)

Członkowie RN nie podlegają ubezpieczeniu wypadkowemu i chorobowemu.

Członkowie RN, spełniający warunki do objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z innych tytułów, podlegają ubezpieczeniom również z tytułu pełnienia funkcji członka rady nadzorczej

Członek RN - emeryt lub rencista obowiązkowo podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

# Członkowie rad nadzorczych (3)

- kod 22 40 xx – członek RN, który - w związku z nieodpłatnym pełnieniem funkcji członka RN - podlega wyłącznie ubezpieczeniu zdrowotnemu,
- kod 22 41 xx - członek RN otrzymujący wynagrodzenie z tytułu pełnionej funkcji, podlegający ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz zdrowotnemu,
- kod 22 42 xx – członek RN otrzymujący wynagrodzenie z tytułu pełnionej funkcji, który - w związku z zamieszkaniem poza terenem RP – podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, ale nie podlega ubezpieczeniu zdrowotnego.

# Umowa o dzieło a zlecenie (1)

- Angażując daną osobę do wykonywania określonych prac, podmioty zatrudniające same decydują, jaką umowę powinni zawrzeć. Jednak wybierając określony rodzaj umowy, muszą brać pod uwagę przepisy KP i KC. Często stają przed dylematem, czy zawrzeć umowę o dzieło, czy też umowę o świadczenie usług, do której stosujemy przepisy KC dotyczące umowy zlecenia. Ten wybór ma także wpływ na obowiązki względem ZUS.
- Umowa o dzieło nie jest tytułem do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych ani zdrowotnego. Oznacza to, że od umowy o dzieło nie opłaca się żadnych składek. Wyjątkiem jest umowa o dzieło zawarta z własnym pracownikiem lub wykonywana na rzecz własnego pracodawcy.

# Umowa o dzieło a zlecenie (2)

- Zawierając „samoistną” umowę o dzieło, niezwiązaną ze stosunkiem pracy, płatnik nie ma żadnych obowiązków względem ZUS. Nie zgłasza tej osoby do ubezpieczeń, a od wypłaconego jej wynagrodzenia nie opłaca składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Umowa o dzieło w zasadzie nie powinna interesować ZUS. Tak jednak nie jest, bo ZUS jest uprawniony do ustalania obowiązku ubezpieczeń. W konsekwencji może badać, czy zawarta między stronami umowa o dzieło faktycznie odpowiada cechom umowy o dzieło (o której mowa w art. 627 KC).
- ZUS, który stwierdza podleganie ubezpieczeniom społecznym, może - bez względu na nazwę umowy i jej postanowienia wskazujące na charakter stosunku prawnego, którym strony zamierzały się poddać - ustalić rzeczywisty jego charakter i istniejący tytuł ubezpieczenia.



# Umowa o dzieło a zlecenie (3)

**Umowa o dzieło jest umową rezultatu.** Przyjmujący zamówienie (wykonawca) zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, za którego wykonanie, jakość i wydanie jest odpowiedzialny, a zamawiający - do zapłaty wynagrodzenia i odbioru dzieła. Przedmiotem świadczenia jest wykonanie dzieła, które może polegać na jego stworzeniu lub przetworzeniu do postaci, w jakiej poprzednio nie istniało. Przepisy KC nie zawierają definicji dzieła.

Przyjmuje się, że dziełem jest z góry określony, samoistny materialny lub niematerialny, lecz ucieleśniony i obiektywnie osiągalny pewien rezultat pracy i umiejętności przyjmującego zamówienie, których charakter nie wyklucza zastosowanie rękojmi za wady.

Elementem konstrukcyjnym tej umowy jest zobowiązanie do wykonania oznaczonego dzieła - starania przyjmującego zamówienie mają doprowadzić w przyszłości do konkretnego rezultatu. Cechą konstytutywną dzieła jest również samoistość rezultatu.

# Umowa o dzieło a zlecenie (4)

- Granica między umową o dzieło a umową zlecenia jest płynna. Co do zasady umowa zlecenia jest umową starannego działania, a umowa o dzieło - umową rezultatu. Zleceniobiorca nie odpowiada więc za skutek, musi jedynie wykonywać zlecenie w odpowiedni sposób. W praktyce jednak to rozróżnienie jest trudne.
- Warto wiedzieć, jakie jest zdanie sądów w tym zakresie i, na co zwrócić uwagę, decydując się na zawarcie danej umowy. Z uwagi na to, że od umowy zlecenia są składki, a od umowy o dzieło ich nie ma, możemy się spotkać jedynie z sytuacją zakwestionowania umowy o dzieło i uznania, że należy ją traktować jak umowę zlecenia.

# Obowiązki stron umowy o dzieło (1)

- Zamawiający ma obowiązek zapłacić za zamówione dzieło,
- Wykonawca realizuje dzieło według oczekiwań i potrzeb zamawiającego. Oznacza to, trzeba dokładnie opisać przedmiot umowy, w sposób umożliwiający jego indywidualizację.
- Dzieło trzeba zindywidualizować w sposób opisowy; możliwe (a nawet wskazane) jest dołączenie do umowy projektu, rysunku - w formie załącznika.
- Precyzyjne określenie przedmiotu umowy o dzieło pozwoli w przyszłości ustalić, czy dzieło zostało wykonane zgodnie z umową - gdyby doszło do sporu między stronami
- Zamawiający może sprawdzać sposób i terminowość wykonywania dzieła

## Obowiązki stron umowy o dzieło (2)

- Z samej istoty dzieła nie wynika obowiązek wykonania dzieła osobiście. Strony mogą taki zapis wprowadzić do umowy
- Strony umowy powinny określić termin wykonania dzieła.
- Jeżeli przyjmujący zamówienie opóźnia się z rozpoczęciem lub zakończeniem dzieła tak dalece, że nie jest prawdopodobne dotrzymanie umówionego terminu, zamawiający ma prawo do odstąpienia od umowy przed upływem terminu
- Strony powinny współdziałać w zakresie niezbędnym do wykonania przedmiotu umowy
- Zamawiający powinien dokonać odbioru dzieła

# Elementy umowy o dzieło (1)

- Umowa o dzieło powinna określać m.in.: rodzaj umowy, datę zawarcia, określenie stron, datę oddania dzieła, przedmiot umowy **(opis jak najbardziej dokładany)** z możliwym odwołaniem do załączników, określenie, kto dostarcza materiały i narzędzia niezbędne do wykonania dzieła, wynagrodzenie, postanowienie o rękojmi za wady dzieła, ewentualnie o karach umownych za nienależyte wykonanie dzieła lub odstąpienie od umowy bez ważnych powodów

Jeżeli przedmiotem umowy jest utwór w rozumieniu przepisów prawa autorskiego to umowa powinna określać dodatkowo kwestię przeniesienia praw autorskich (autorskich praw majątkowych) na zamawiającego.

# Elementy umowy o dzieło (2)

Wynagrodzenie za umowę o dzieło można ustalić w wysokości ryczałtowej lub kosztorysowej

- Wynagrodzenie ryczałtowe jest najkorzystniejsze wówczas, gdy przyjmujący zamówienie z góry może przewidzieć, jaki nakład pracy i jakie materiały będą konieczne do wykonania dzieła. Po ustaleniu ryczałtowego wynagrodzenia wykonawca nie może żądać jego podwyższenia
- Wynagrodzenie kosztorysowe jest przyjmowane przy dziełach, które mają bardziej skomplikowany charakter.

# Umowa o dzieło - odpowiedzialność za wady

## Wykonawca ponosi odpowiedzialność za wady dzieła (rękojmia).

Podstawą tej odpowiedzialności jest zasada ryzyka. Oznacza to, że wykonawca dzieła nie ma możliwości zwolnienia się od odpowiedzialności przez wskazanie, że wady powstały bez jego winy lub wiedzy.

Zamawiający może żądać usunięcia wad, wyznaczając w tym celu wykonawcy odpowiedni termin z zastrzeżeniem, że po jego upływie nie przyjmie naprawy. Wykonawca może odmówić naprawy, gdyby wymagało to nadmiernych kosztów

Jeżeli wady są niemożliwe do usunięcia albo wykonawca nie jest w stanie ich usunąć w odpowiednim czasie, zamawiający może od umowy odstąpić, jeżeli wady są poważne. Gdy wady są nieistotne dla dzieła, zamawiający może żądać obniżenia wynagrodzenia w odpowiedniej proporcji do umówionego wynagrodzenia.

# Sądy – co nie jest umową o dzieło (1)

- segregacja odpadów po rozbiórce pokrycia dachu z załadunkiem do kontenera – wyrok Sądu Apelacyjnego (SA) w Szczecinie z 26.3.2013 r. (III AUa 857/12);
- czynności obsługi mechanicznej i konserwatorskiej sprzętu budowlanego i pojazdów usługobiorcy – wyrok SA w Szczecinie z 4.6.2013 r. (III AUa 846/12);
- prace polegające na wysprzątaniu budynków i pomieszczeń wspólnego użytkowania i urządzeń budynków (pralnie, suszarnie, klatki schodowe), wymyciu lamperii, okien i drzwi do budynków, codziennym wysprzątaniu i odśnieżeniu powierzchni utwardzonej terenów przynależnych do budynków (chodniki, jezdnie osiedlowe, podwórka), codziennym wysprzątaniu powierzchni nieutwardzonych (trawniki, place zabaw, podwórka) – wyrok SA w Gdańsku z 11.7.2013 r. (III Aua 2092/12);



# Sądy – co nie jest umową o dzieło (2)

- dostarczenie materiałów i wyrobów do firmy. Do wykonania dzieła zainteresowany używał narzędzi zamawiającego. Celem wykonywanych czynności (dostarczenia materiałów i wyrobów do siedziby firmy) nie było osiągnięcie konkretnego rezultatu, który podlegałby ocenie. Była to umowa starannego działania, mająca charakter umowy o świadczenie usług. Zainteresowany otrzymał wynagrodzenie za wykonywane czynności, a nie za osiągnięcie rezultatu - wyrok SA we Wrocławiu z 19.1.2012 r. (III A Ua 1539/11);
- zajęcia dydaktyczne według autorskich programów nauczania, za wynagrodzeniem 30 zł brutto za godzinę lekcyjną. Zajęcia realizowane były przez nauczycieli według planu lekcji ustalonego przez szkołę, a nauczyciele w ramach wykonywanych obowiązków podlegali dyrekcji szkoły. Podane w umowach o dzieło jako podstawowe obowiązki zainteresowanych (przygotowanie programu nauczania w oparciu o podstawę programową) nie odpowiadały pojęciu utworu jako dzieła w znaczeniu specjalnym - wyrok SA w Rzeszowie z 10.9.2014 r. (III AUa 283/14);

# Sądy – co nie jest umową o dzieło (3)

- wykoszenie i wygrabienie terenów zielonych – wyrok SA w Gdańsku z 28.8.2013 r. (III AUa 2179/12);
- naprawa posadzki w miejscu zleconym i wskazanym przez spółkę, za ustalonym wynagrodzeniem - wyrok SA w Białymstoku z 13.8.2013 r. (III AUa 135/13);
- wykonanie określonych i zindywidualizowanych półproduktów opisanych treścią zleceń produkcyjnych, skonkretyzowanych przez nadane im numery identyfikacyjne. W ocenie sądu tego rodzaju powtarzające się, proste czynności są typowe dla umów o świadczenie usług. Przedmiot umowy w spornych umowach o dzieło opisany jako „Wykonanie, pocięcie i montaż wzmocnień do okien PCV wg. zleceń produkcyjnych” pozostał niedookreślony i wymagałby dalszego zindywidualizowania. Umowa bowiem nie określa konkretnego rezultatu.

# Sądy – co nie jest umową o dzieło (4)

Nie można na jej podstawie dokonać wykładni oświadczeń woli i wskazać konkretnego momentu w cyklu produkcyjnym, w którym rezultat w postaci wzmocnienia okien zostanie osiągnięty. Z uwagi na przyjęty sposób odbioru dzieła i wypłaty wynagrodzenia nie sposób stwierdzić, że zainteresowani w rzeczywistości podlegali jakiegokolwiek odpowiedzialności za wady dzieła, co jest jedną z cech odróżniających umowy starannego działania od umów rezultatu – wyrok SA w Poznaniu z 28.2.2013 r. (III AUa 1176/12);

- pozyskanie obiektu do ochrony, za wynagrodzeniem płatnym po wykonaniu umowy. Za wykonanie umowy zainteresowany otrzymał wynagrodzenie w umówionej wysokości. Przed podpisaniem umowy zamawiający poinformował, że wynagrodzenie wypłaci, gdy zostaną podpisane umowy na ochronę obiektu. Wykonawca miał dotrzeć do kontrahentów, korzystając z dowolnych środków, także internetu. Tak określony rezultat nie jest rezultatem pewnym, występuje tu niedozwolony przy umowie o dzieło element losowości, niepewności. Niemożliwe jest także poddanie tak określonego dzieła badaniu pod kątem wad dzieła. – wyrok SA w Poznaniu z 14.11.2012 r. (III Aua 624/12);

# Sądy – co nie jest umową o dzieło (5)

- prace ślusarskie. Obowiązki wykonawcy były związane z szeroko pojętymi pracami ślusarskimi. Miały charakter praktyczny. Były wykonywane zespołowo. Zainteresowany był zobligowany do starannego wykonywania swoich obowiązków. Miał wiercić otwory w odpowiednim miejscu, a potem dbać o to, aby ustawić słupy właściwe i na bezpiecznej wysokości, istniało bowiem ryzyko ich zawalenia. Obowiązki te nie były zindywidualizowane i wyodrębnione. Przy ich wykonywaniu nie miał on takiej swobody i samodzielności, jaka występuje przy realizacji umowy o dzieło – wyrok SA w Białymstoku z 25.6.2013 r. (III AUa 12/13);
- załadunek i rozładunek tusz zwierzyny do i ze środków transportu. Zainteresowanemu przysługiwało wynagrodzenie za wykonanie czynności - 9 zł brutto za przepracowaną godzinę oraz, że rozliczenie nastąpi wg wykazu godzin sporządzonego przez kierownika magazynu przyjęć i skórowni po zakończonym okresie miesięcznym. Były to zatem prace powtarzające się, określone czynnościowo, którym trudno nadać przymiot dzieła w rozumieniu art. 627 KC. Tak określony przedmiot umowy bezsprzecznie wskazuje, że strony łączyła umowa zlecenia - wyrok SA we Wrocławiu z 8.5.2014 r. (III AUa 2715/13);

# Sądy – co nie jest umową o dzieło (6)

- umowa o przeprowadzenie zajęć terapeutycznych w ramach programu rehabilitacyjnego, jeżeli przedmiotem umowy są określone czynności, a nie ich wynik. Przedmiotem umowy była realizacja świadczeń terapeutycznych w ramach programu rehabilitacyjnego wczesnej interwencji, którym objęte były dzieci przebywające w ośrodku dziennym stowarzyszenia. Treścią tych umów nie było zatem osiągnięcie rezultatu, czyli pomyślnego wyniku podejmowanych czynności, bo przy tego rodzaju usługach tak być nie mogło. Celem programu wczesnej interwencji była szeroko rozumiana rehabilitacja, która nie polegała na osiągnięciu efektu końcowego w postaci całkowitego wyleczenia dziecka, gdyż nie można zagwarantować takiego efektu terapii - wyrok SN z 8.11.2013 r. (II UK 157/13);
- czyszczenia części metalowych i ich malowanie. odśnieżanie i usuwanie śniegu z dachu hali głównej i hal bocznych, palenie w piecach, rąbanie drzewa, sprzątanie posesji - wyrok SA w Białymstoku z 7.5.2013 r. (III AUa 1136/12);

# Sądy – co nie jest umową o dzieło (7)

- zaprojektowanie i wykonanie projektu graficznego oferty dla zamawiającego oraz zaproszeń do imprezy, a także opracowanie i wykonanie wizualizacji. Działalność płatnika składek polega na organizowaniu imprez i różnych innych wydarzeń. Przedmiotowa umowa poprzedzała zawarcie umowy o pracę przez płatnika i zainteresowaną. Praca wykonywana przez zainteresowaną na podstawie umowy o pracę niczym nie różniła się od czynności projektowania, jakie wykonywała na podstawie spornej umowy cywilnoprawnej. Wykonując umowę cywilnoprawną, nazwaną przez strony umową o dzieło, zainteresowana podlegała kierownictwu przełożonego, z którym konsultowała treść projektowanych przez nią zaproszeń - wyrok SA w Łodzi z 14.10.2014 r. (III AUa 22/14);
- zaplanowanie, opracowanie pomysłu, zorganizowanie i przygotowanie imprezy firmowej. Zawarte przez strony umowy faktycznie charakteryzowały się w przeważającym stopniu cechami umowy o świadczenie usług, nie zaś – wbrew ich nazwie - umową o dzieło. Wyróżnikiem takiej oceny stała się zwłaszcza niemożność zakwalifikowania rezultatu pracy zainteresowanego jako dzieła, co stanowi podstawowe kryterium kwalifikacji umowy - wyrok SA w Łodzi z 16.10.2014 r. (III AUa 18/14);

# Sądy – co nie jest umową o dzieło (8)

- umowy, których przedmiotem miała być obsługa żurawia wieżowego. Praca polegała na montażu wieźby dachowej na budynku przy pomocy dźwigu wieżowego, należącego do płatnika spółki z o.o. Ubezpieczony podawał dźwigiem poszczególne prefabrykowane elementy – w ilości z góry określonej, celem ich zamontowania przez kolejne grupy wykonawcze wieźby dachowej. Montaż ten miał trwać ok. 3 miesięcy i przypadł na okres zimy. Ze względu na oczekiwanie na zatrudnienie, M.H. podejmując się wykonania prac za pomocą żurawia wieżowego zastrzegł, że w razie kontaktu ze strony zagranicznego pracodawcy, nie dokończył pracy u płatnika. Z tego powodu umowy zawierane były na kolejne, krótkie okresy, które łącznie pozwoliły na dokończenie montażu wieźby. W przypadku wcześniejszej rezygnacji zainteresowanego płatnik musiałby szukać innego operatora dźwigu - wyrok SA w Szczecinie z 30.1.2014 r. (III AUa 629/13);
- cykl zajęć dydaktycznych z języka obcego. Zdaniem sadu nie występuje żaden rezultat uwidoczniiony w jakiegokolwiek postaci materialnej lub niematerialnej. Nie ma także podstaw do

# Sądy – co nie jest umową o dzieło (9)

konstruowania ewentualnej odpowiedzialności za wady "dzieła", lektor nie może bowiem zobowiązać się do tego, że jego uczeń z całą pewnością opanuje język na zakładanym poziomie, gdyż jest to kwestia indywidualnych zdolności, ambicji i wysiłku każdego słuchacza. Praca lektora polega na starannym działaniu, aby stosownie do założeń programowych przekazać określony zasób wiedzy uczestnikom kursu, motywować ich do nauki, sprawdzać postępy itp. Poziom opanowania materiału i umiejętności uczestników kursów językowych w żadnym razie nie stanowi rezultatu w znaczeniu art. 627 KC. Nadto liczba wykonywanych godzin zajęć nadaje im charakter czynności powtarzalnych. Oczywistym jest przy tym, że na każdym kursie dobór teorii, metod edukacyjnych, sposobu prowadzenia konwersacji itp. jest zindywidualizowany przez lektora, ale nie zmienia to typowej usługi edukacyjnej w umowę rezultatu. Wkład w postaci wysiłku intelektualnego, wymaganego przy każdej pracy umysłowej, jest elementem obowiązku starannego działania - wyrok SA w Łodzi z 19.6.2013 r. (III Aua 1511/12);



# Sądy – co nie jest umową o dzieło (10)

- zorganizowanie i przeprowadzenie prelekcji reklamowych wyrobów spółki, zawierania w imieniu i na rzecz spółki, jako pełnomocnik, umów sprzedaży jej wyrobów ujętych w ramach danego programu sprzedaży, wykonania ekspozycji wyrobów spółki dla potrzeb domowych prelekcji reklamowych, zapewnienia odpowiedniej ilości wyrobów spółki dostosowanej do liczby zaproszonych na prelekcji domowe klientów, pobierania w imieniu spółki zaliczek na poczet zakupu wyrobów i przekazywanie ich do kasy spółki, zgodnie z otrzymanym pełnomocnictwem i procedurami obowiązującymi w spółce - wyrok SA w Poznaniu z 17.4.2013 r. (III AUa 1385/12);
- usługi polegające na sprzątnięciu klatek schodowych i chodników we wskazanych przez płatniczkę posesjach, przy wykorzystaniu pochodzących od zlecającej materiałów. Podejmowane przez zainteresowane czynności były powtarzalne, wymagały jedynie starannego działania. Usług tych, wykonywanych ciągle, nie można zakwalifikować jako wykonywania kolejnych dzieł (posprzątnięcie/pozamiatanie), gdyż poprzez pracę zainteresowanych nie powstawał nowy, zindywidualizowany wytwór - wyrok SA w Szczecinie z 14.2.2013 r. (III AUa 714/12);

# Sądy – co nie jest umową o dzieło (11)

- Tłumaczenie dokumentów z języka angielskiego na polski i odwrotnie, nawet ograniczone do danej branży, nie może być w takiej sytuacji kwalifikowane jako wykonywanie oznaczonego dzieła w rozumieniu art. 627 KC. Nie jest to czynność właściwa dla umowy o dzieło w sytuacji, gdy tłumacz pozostaje w gotowości do pracy, która polega na powtarzalnym tłumaczeniu dokumentów związanych z branżową działalnością firmy i za którą otrzymuje stałe (miesięczne) wynagrodzenie, a przy tym umowa trwa kilka lat. Zdaniem SN w przypadku zwykłego tłumaczenia tłumacz nie tworzy żadnego dzieła, lecz tylko dokonuje zwykłej czynności translatorskiej, zwłaszcza gdy przedmiotem nie jest szczególne dzieło literackie, lecz tylko „dokumenty związane z działalnością firmy, w szczególności umowy i kontrakty. Wykonanie oznaczonego dzieła z art. 627 k.c., to stworzenie dzieła, które poprzednio nie istniało. Trudno uznać za takie tłumaczenie dokumentów związanych z działalnością firmy.

# Sądy – co nie jest umową o dzieło (12)

- O tym, że zawartej między stronami umowy nie można uznać za umowę o dzieło, przesądziły więc następujące czynniki:
- strony nie zawierały odrębnej umowy na tłumaczenie konkretnego tekstu,
  - nie było oznaczonego dzieła, tj. jaki tekst ma zostać przetłumaczony,
  - nie było odbioru dzieła,
  - wykonawca otrzymywał stałe wynagrodzenie,
  - strony miały umowę ramową o współpracy, a współpraca trwała kilka lat.

# Sądy – co jest umową o dzieło (1)

- roboty malarskie hal produkcyjnych, malowanie pomieszczenia socjalnego (szatni) i umywalni. Czynności wykonywane przez wykonawcę zostały ściśle w nich określone w ten sposób. Miały one charakter czynności przynoszących konkretny, materialny i zindywidualizowany rezultat, podlegający ocenie i ewentualnej odpowiedzialności za wady (art. 637 KC - uprawnienia z tytułu rękojmi). Strony z góry przewidziały i precyzyjnie określiły, w sposób umożliwiającą późniejszą weryfikację, przedmiot umów o dzieło - wyrok SA w Białymstoku z 20.8.2013 r. (III AUa 182/13);
- remont pomieszczeń biurowych w budynku. Miały one charakter czynności przynoszących konkretny, materialny i zindywidualizowany rezultat, podlegający ocenie i ewentualnej odpowiedzialności za wady (art. 637 KC - uprawnienia z tytułu rękojmi).

# Sądy – co jest umową o dzieło (2)

Strony z góry przewidziały i precyzyjnie określiły, w sposób umożliwiający późniejszą weryfikację, przedmiot umów o dzieło - wyrok SA w Białymstoku z 12.12.2013 r. (III AUa 712/13);

- wykonanie mocowań balkonów na budowie. Nie budzi wątpliwości co do tego, o jakie dzieło chodziło w umowie, i uzyskania, jakiego efektu oczekiwał od wykonawcy zamawiający. Przyszły rezultat, stanowiący przedmiot umów o dzieło, został wszak przez strony z góry przewidziany i określony poprzez wskazanie zakresu prac (wykonanie mocowań balkonów) oraz konkretnego miejsca ich wykonania. Sąd rozpoznający powołał się na pogląd wyrażony przez SN m.in. w wyroku z 8.10.2013 r. (III UK 126/12), że przedmiotem umowy o dzieło nie musi być żaden unikatowy wytwór, do wykonania którego niezbędne są jakieś szczególne umiejętności artystyczne. Jak bowiem wielokrotnie wskazywano w orzecznictwie, dziełem może być bowiem np. stół wykonany na zamówienie, wyremontowany lokal czy wyczyszczona odzież. Stąd też zawarty w zaskarżonej decyzji argument, iż zawarta przez strony umowa nie jest umową o dzieło, gdyż płatnik nie wykazał trwałego, twórczego i niepowtarzalnego charakteru pracy wykonawcy, należało uznać za chybiony - wyrok SO w Szczecinie z 24.9.2014 r. (VI U 724/14);

# Sądy – co jest umową o dzieło (3)

- wykonanie schodów. Wykonawca zobowiązał się wykonać dzieło, polegające na wykonaniu schodów. Schody te różniły się od pozostałych wykonywanych w spółce wysokością i głębokością stopnia, sposobem zbiegów schodów, sposobem połączenia biegu schodowego ze ścianą, wysokością i szerokością. Różnice w schodach wynikały również ze sposobu ułożenia zbrojenia. Sposób ułożenia zbrojenia był wskazany na rysunku technicznym. Wszelkie surowce do wykonania dzieła wykonawca otrzymywał od firmy. Po skręceniu formy i ułożeniu zbrojenia przez wykonawcę dzieła pracownik kontroli jakości sprawdzał prawidłowość ustawienia formy i wymiaru formy, a także czy zbrojenie wykonane zostało zgodnie z wymiarami rysunku technicznego - wyrok SA w Poznaniu z 6.9.2012 r. (III AUa 329/12);

# Sądy – co jest umową o dzieło (4)

- wygłoszenie cyklu wykładów na określony temat o cechach wykładu monograficznego w znaczeniu kursu (cykl wykładów traktujących o jednym konkretnym zagadnieniu, mających na celu dokładne i szczegółowe przedstawienie określonej problematyki lub wyczerpanie zagadnienia ujętego w tytule, który ma cechy utworu w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie jest objęte obowiązkiem ubezpieczenia społecznego). SN wskazał, że możliwa jest umowa o dzieło, której przedmiotem jest wygłoszenie w określonym czasie wykładu na określony temat, jeżeli wykładowi można przypisać cechy utworu i gdy odbiór dzieła następuje przez kontrolę prowadzenia wykładu zgodnie z sylabussem, tj. informatorem zawierającym program nauki danego przedmiotu, wymagania i kryteria egzaminacyjne oraz przykładowe zadania.

# Sądy – co jest umową o dzieło (5)

Jeżeli wykład został przez strony określony przez odwołanie się do wyliczenia zagadnień, które powinny być poruszone w jego trakcie, stanowi całość z góry oznaczoną i powinien być traktowany jako świadczenie jednorazowe - wyroki SN z 27.8.2013 r. (II UK 26/13) i z 28.8.2014 r. (II UK 12/14);

- przygotowanie i przeprowadzenie spotkań autorskich z czytelnikami w ramach dyskusyjnego klubu książki. Spotkania autorskie z czytelnikami miały być i były wykonane z według oryginalnie przygotowanego scenariusza autorki. Tak nałożony obowiązek wymagał od wykonawcy umów określonych przemyśleń w celu uzyskania konkretnego rezultatu, jakim są przeżycia literackie uczestników spotkania. Zdaniem Sądu w okolicznościach tej sprawy był to element niezmiernie istotny i decydujący, bowiem efekt w postaci emocji wywołanych u uczestników tych spotkań zdecydowanie przesuwa istotę zawartych umów – czyniąc je umowami o dzieło. Przeżycia z takiego spotkania są zatem co najmniej zbliżone, jeżeli nie identyczne z przeżyciami uczestników spektaklu teatralnego, czy też koncertu muzycznego, a więc praw pokrewnych wynikających z ustawy z 4.2.1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych - wyrok SA w Białymstoku z 29.10.2014 r. (III AUa 695/14);



# Sądy – co jest umową o dzieło (6)

- jednorazowe posprzątanie placu manewrowego i namalowanie pasów. Strony z góry ustaliły termin umowy i kwotę wynagrodzenia za efekt pracy. Zamawiający sprawdzał czy teren jest prawidłowo uprzątnięty i czy pasy są namalowane zgodnie z projektem. Zdaniem sądu wola stron była więc ukierunkowana na osiągnięcie konkretnego rezultatu, tj. gotowego spełniającego wymagania placu manewrowego - wyrok SA w Łodzi z 12.2.2013 r. (III Aua 101/56);

# Umowa o dzieło a zlecenie (1)

Wyznacznikami odróżniającymi czynności świadczone w ramach umowy o dzieło od zadań wykonywanych w ramach umowy zlecenia są:

- konieczność określenia dzieła z góry w umowie; rezultat należy jak najszerzej opisać, z załącznikiem zawierającym dokumentację techniczną,
- termin wykonania dzieła
- powstanie w wyniku działań przyjmującego zamówienie konkretnego, indywidualnie oznaczonego i pewnego rezultatu, najlepiej jakby dzieło mogło istnieć bez wykonawcy,
- weryfikowalność tego rezultatu ze względu na istnienie wad fizycznych,
- protokół odbioru pod względem zgodności z zamówieniem,

# Umowa o dzieło a zlecenie (2)

- przeniesienie na zamawiającego praw autorskich do stworzonego dzieła, jeżeli dziełem jest utwór w rozumieniu przepisów prawa autorskiego,
- brak podporządkowania w stosunku do zamawiającego. Wykonawca powinien mieć swobodę w zakresie jego realizacji. Rozliczenie powinno dotyczyć wyłącznie efektu,
- możliwość odstąpienia od umowy, a nie jej wypowiedzenia,
- pojawienie się elementu twórczego, innowacyjnego

# Jakich postanowień unikać w umowie o dzieło (1)

- posługiwania się terminami właściwymi dla umowy o świadczenie usług, np. zlecający, przyjmujący zlecenie. Zamiast tego zamawiający i wykonawca;
- ustalania wynagrodzenia w stawce godzinowej oraz zawierania umowy o dzieło na okres od... do... Takie zapisy wskazują, że łączący strony stosunek prawny nie odpowiada umowie o dzieło;
- zawierania umowy ramowej o współpracy;
- Wynagrodzenie należy powiązać wyłącznie z efektem pracy. Można wprowadzić zapis o pomniejszeniu wynagrodzenia, gdy niektóre parametry dzieła będą odbiegać od zamówienia. Najlepiej, jak wynagrodzenie będzie wypłacone po odbiorze dzieła;
- wszelkich zapisów wskazujących na podleganie wykonawcy zamawiającemu;

# Jakich postanowień unikać w umowie o dzieło (2)

- formułowania zapisów, z których wynika zobowiązanie wykonawcy do zachowania określonej staranności;
- zawierania umów o dzieło na zbyt łatwe prace, np. sprzątanie;

# Odwołanie (1)

- Za pośrednictwem ZUS może je złożyć zarówno płatnik, jak i wykonawca. Odwołanie składa się w ciągu miesiąca od daty otrzymania decyzji.
- Jeżeli sąd uzna stanowisko ZUS za prawidłowe (i płatnik się z tym wyrokiem zgodzi), płatnik będzie zobowiązany do złożenia dokumentów zgłoszeniowych i zgłoszenia zleceniobiorcy do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, wypadkowego oraz zdrowotnego.
- Gdy ZUS stwierdzi w decyzji, że dana osoba jako zleceniobiorca podlegała w określonym czasie obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, to skutkiem tego jest objęcie tej osoby z mocy prawa obowiązkowo ubezpieczeniem zdrowotnym, co nie wymaga potwierdzenia decyzją NFZ.

# Odwołanie (2)

- Następnym krokiem jest konieczność złożenia w trybie korekty dokumentów rozliczeniowych oraz uregulowania należnych składek wraz z odsetkami za zwłokę.
- Od niekorzystnego dla siebie wyroku strony mogą wnieść apelację. Również, gdy decyzja ZUS zostanie przez SO zmieniona, apelację może wnieść ZUS. Niekiedy korzystny dla siebie wyrok płatnicy uzyskują w SO, ale na skutek apelacji składanej przez ZUS wyrok zmienia SA.

# Odwołanie (3)

- Gdy osoba, wykonująca kwestionowaną umowę o dzieło ma równocześnie inny tytuł do ubezpieczeń, np. jest równocześnie pracownikiem za wynagrodzeniem co najmniej równym minimalnemu), ZUS nie wydaje wówczas decyzji, lecz występuje z wnioskiem do dyrektora NFZ o wydanie decyzji, że osoba ta podlega ze zlecenia ubezpieczeniu zdrowotnemu.
- Odwołanie od decyzji, wnosi się do prezesa NFZ w ciągu 7 dni od dnia jej otrzymania. Odwołanie może wnieść zarówno płatnik, jak i ubezpieczony. Od decyzji prezesa NFZ w indywidualnych sprawach z zakresu ubezpieczenia zdrowotnego przysługuje skarga do sądu administracyjnego.



# Konsekwencje zmiany umowy o dzieło na umowę zlecenia (1)

- Zgłoszenie ubezpieczonego do właściwych ubezpieczeń:
  - społecznych i zdrowotnego - gdy był to jedyny tytuł do ubezpieczeń,
  - Zdrowotnego - gdy ta osoba miała jednocześnie inne tytuły do ubezpieczeń społecznych.
- Złożenie dokumentów zgłoszeniowych i rozliczeniowych do ZUS
- Opłacenie należnych składek wraz z odsetkami za zwłokę,
- ZUS może nałożyć na płatnika dodatkową opłatę (do 100 % nieopłaconych składek).

# Konsekwencje zmiany umowy o dzieło na umowę zlecenia (2)

Gdy płatnik z własnych środków sfinansuje w całości zaległe składki, w tym finansowane i potrącone ze środków ubezpieczonego, zleceniobiorca uzyskuje przychód w rozumieniu updf. Zapłacone składki za:

- aktualnego zleceniobiorcę powodują, że uzyskuje on przychód z ze zlecenia (z działalności wykonywanej osobiście określonej w art. 13 pkt. 8 updf); wówczas od tego przychodu płatnik pobiera zaliczkę i uwzględnia go w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne;
- byłego zleceniobiorcę są dla niego przychodem z innych źródeł, w tym przypadku należy wystawić informację PIT-C, od tego przychodu nie ma składek.

# Dochodzenie składek od ubezpieczonego (1)

- Płatnik może wystąpić do ubezpieczonego na piśmie o zwrot składek, które powinny zostać sfinansowane z jego środków. Równocześnie (albo nawet wcześniej) powinien wpłacić należności do ZUS. Płatnikowi przysługuje roszczenie z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia.
- Kto bez podstawy prawnej uzyskał korzyść majątkową kosztem innej osoby, obowiązany jest do wydania korzyści w naturze a gdyby to było niemożliwe, do zwrotu jej wartości (art. 405 KC).
- Obowiązek wydania korzyści lub zwrotu jej wartości wygasa, jeżeli ten kto korzyść uzyskał, zużył ją lub utracił w taki sposób, że nie jest już wzbogacony, chyba, że wyzbywając się korzyści lub zużywając ją powinien się liczyć z obowiązkiem zwrotu (art. 409 KC).

# Dochodzenie składek od ubezpieczonego (2)

Pracodawca (szpital) uznał, że skoro sam zapłacił składki na ubezpieczenie społeczne, nie potrącając ich wcześniej z wynagrodzenia pracowników, to otrzymali oni zawyżoną pensję. Zatrudnieni twierdzili, że nie muszą już zwracać żadnych pieniędzy szpitalowi, bo jego roszczenie przedawniło się. SN rozpatrywał pytanie prawne o termin, od kiedy liczy się przedawnienie roszczenia z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia.

Spór dotyczył lat 2005–2007. Umowy zlecenia zostały zawarte z innym podmiotem, ale praca faktycznie była wykonywana na rzecz szpitala, z którym zatrudnionych łączyły umowy o pracę. ZUS wydał decyzje nakazujące zapłacenie zaległych składek dopiero w 2011 r. Szpital odwołał się, ale przegrał w I i II instancji. Zaległe składki odprowadził dopiero w 2012 r. na podstawie prawomocnego wyroku. Stało się to podstawą do żądania od pracowników zwrotu części składek ubezpieczeniowych, które nie zostały wcześniej potrącone.

# Dochodzenie składek od ubezpieczonego (3)

Pracownicy odmówili zapłacenia zaległych składek. Sprawa trafiła do sądu I instancji, który podzielił ich opinię. Jego zdaniem roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu po 3 latach, licząc od dnia, w którym stało się ono wymagalne. Według sędziów okres przedawnienia należności minął także na podstawie ustawy systemowej. Skoro bowiem szpital miał obowiązek zapłaty składek za 2007 r., to termin przedawnienia należności na tej podstawie uległ przedawnieniu w 2012 r. Tak więc pracownicy nie muszą oddawać pieniędzy płatnikowi składek.

Sąd apelacyjny zwrócił uwagę, że w tej sprawie należy brać pod uwagę nie tylko termin obowiązkowej zapłaty należnych składek, ale także data faktycznego ich uiszczenia. Wątpliwość prawną rozstrzygnął SN, do którego skierowano pytanie prawne.

# Dochodzenie składek od ubezpieczonego (4)

Wydając uchwałę, SN wskazał, że okres przedawnienia trzeba liczyć od terminu faktycznej zapłaty należności. W tej sytuacji mają bowiem zastosowanie art. 405 i kolejne KC, wedle których, jeśli ktoś bez podstawy prawnej uzyskał korzyść majątkową kosztem innej osoby (bezpodstawne wzbogacenie), obowiązany jest do wydania korzyści w naturze, a gdyby to nie było możliwe, do zwrotu jej wartości (uchwała SN z 5.12.2013 r., III PZP 6/13).

# **Dziękuję za uwagę**

Uwaga! Materiały pozostają pod ochroną prawa autorskiego.  
Obowiązuje zakaz ich kopiowania, powielania i rozpowszechniania  
w inny sposób bez zgody Autorki.