

# PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

UKAZUJE SIĘ OD 1995 ROKU

**P O L E G A**

**UWAGA!  
ZMIANY OD  
1 STYCZNIA  
2016**

# UMOWY ZLECENIA I INNE UMOWY CYWILNOPRAWNE OD 1 STYCZNIA 2016 R.

- Jak prawidłowo zatrudniać na podstawie umów cywilnoprawnych
- Jak naliczać składki ZUS od umów zlecenia i kontraktów menedżerskich
- Jak zgłaszać zleceniobiorców w ZUS w przypadku zbiegu tytułów do ubezpieczeń
- Jaka jest praktyka ZUS w zakresie ubezpieczenia członków rady nadzorczej



ISBN 978-83-7440-655-0



Partner merytoryczny

 **IFK** Platforma  
Księgowych i Kadrowych

INFOR  
PRENUMERATA  
2016

# PROFESJONALNIE I NA CZAS



ZMIANY W PRAWIE PRACY I ZUS

KOMENTARZE EKSPERTÓW

NAJNOWSZE INTERPRETACJE

PRAKTYKA PIP I ZUS

SPECJALISTYCZNE DODATKI

W 2016 roku na łamach MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń artykuły, porady i przepisy dotyczące m.in. zmian w:

- zawieraniu i rozwiązywaniu umów terminowych,
- oskładkowaniu umów zlecenia,
- urlopach i zasiłkach macierzyńskich.

DO KAŻDEJ PRENUMERATY PAPIEROWEJ  
E-WYDANIE GRATIS

Dostęp na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl)

# PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

P O L E C A

## UMOWY ZLECENIA I INNE UMOWY CYWILNOPRAWNE OD 1 STYCZNIA 2016 R.

- Jak prawidłowo zatrudniać na podstawie umów cywilnoprawnych
- Jak naliczać składki ZUS od umów zlecenia i kontraktów menedżerskich
- Jak zgłaszać zleceniobiorców w ZUS w przypadku zbiegu tytułów do ubezpieczeń
- Jaka jest praktyka ZUS w zakresie ubezpieczenia członków rady nadzorczej



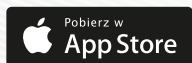


www.infororganizer.pl

# Najszybsze odpowiedzi

Mobilny **INFORorganizer** to najszybszy dostęp do aktualności dla księgowych. Aplikacja błyskawicznie dostarczy informacje z zakresu prawa i podatków na twoją komórkę.

## Bezpłatna aplikacja



**Grupa INFOR PL**

**Prezes Zarządu**  
Ryszard Pieńkowski

**INFOR PL Spółka Akcyjna**  
01-042 Warszawa  
ul. Okopowa 58/72  
www.infor.pl

## UMOWY ZLECENIA I INNE UMOWY CYWILNOPRAWNE OD 1 STYCZNIA 2016 R.

**Dyrektor Centrum Rynku Firm**  
Marzena Nikiel

**Redaktorzy merytoryczni**  
Bożena Goliszewska-Chojdak  
Marek Skałkowski

**Redaktor graficzno-techniczny**  
Agnieszka Zuchowicz

**Korekta**  
Anna Seroczyńska

**Adres redakcji**  
01-042 Warszawa,  
ul. Okopowa 58/72  
www.pgp.infor.pl

**Biuro Reklamy**  
Monika Jukiewicz  
tel. 22 530 40 27  
e-mail: monika.jukiewicz@infor.pl

**Biuro Obsługi Klienta**  
01-042 Warszawa,  
ul. Okopowa 58/72  
tel.: 22 212 07 30, 801 626 666,  
e-mail: bok@infor.pl  
strona: www.sklep.infor.pl

**Druk**  
TINTA, Działdowo

Copyright by INFOR PL Spółka Akcyjna. Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii lub powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

Materiałów niezamówionych nie zwracamy, zachowując sobie prawo do skrótów i zmian tytułu. Nie ponosimy odpowiedzialności za treść reklam zamieszczonych na łamach.

# SPIS TREŚCI

<b>Wstęp</b> .....	7
<b>Rozdział I. Umowa zlecenia – kiedy można ją podpisać</b> .....	8
1. Obowiązki stron umowy zlecenia .....	9
2. Różnice między umową o pracę a umową zlecenia .....	11
2.1. Warunki odróżniające umowę zlecenia od umowy o pracę .....	12
2.2. Konsekwencje uznania umowy zlecenia za umowę o pracę .....	13
3. Jak sformułować umowę zlecenia .....	17
3.1. Najczęściej pojawiające się problemy przy sporządzaniu umowy zlecenia .....	17
4. Wynagrodzenie w umowie zlecenia .....	20
5. Odpowiedzialność z tytułu umowy zlecenia .....	21
6. Oskładkowanie umów zlecenia .....	22
6.1. Umowy zlecenia zawarte po 13 stycznia 2000 r. ....	22
6.2. Zbiegi tytułów do ubezpieczeń społecznych .....	22
6.3. Umowa zlecenia i umowa o pracę .....	23
6.3.1. Umowa zlecenia zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r. ....	23
6.3.2. Umowa zlecenia zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz w okresie od 14 stycznia 2000 r. ....	23
6.3.3. Umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r. ....	24
6.3.4. Umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz w okresie od 14 stycznia 2000 r. ....	24
6.4. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności .....	25
6.4.1. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej – zasady podlegania .....	25
6.4.2. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 31 października 2005 r. ....	25
6.4.3. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej w okresie od 1 listopada 2005 r. ....	25
6.4.4. Umowa zlecenia w ramach prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej ...	29
6.5. Umowa zlecenia i inne rodzaje pozarolniczej działalności .....	30
6.6. Umowa o pracę i umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności .....	31
6.6.1. Umowa o pracę i umowa zlecenia z własnym pracodawcą oraz prowadzenie pozarolniczej działalności w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r. ...	31
6.6.2. Umowa o pracę i umowa zlecenia z własnym pracodawcą oraz prowadzenie pozarolniczej działalności w okresie od 14 stycznia 2000 r. ....	31
6.6.3. Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prowadzenie pozarolniczej działalności w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r. ....	32
6.6.4. Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prowadzenie pozarolniczej działalności w okresie od 14 stycznia 2000 r. ....	33
6.6.5. Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prowadzenie pozarolniczej działalności w okresie od 1 listopada 2005 r. ....	33
6.7. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty .....	35
6.7.1. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r. ....	35
6.7.2. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 14 stycznia 2000 r. ....	35
6.7.3. Umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r. ....	35

6.7.4.	Umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności i prawo do emerytury lub renty w okresie od 14 stycznia 2000 r. ....	35
6.7.5.	Umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 2008 r. ....	36
6.8.	Kilka umów zlecenia. ....	37
6.8.1.	Kilka umów zlecenia i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r. ....	37
6.8.2.	Kilka umów zlecenia i prawo do emerytury lub renty w okresie od 14 stycznia 2000 r. ....	38
6.9.	Umowa o pracę i umowa zlecenia oraz prawo do emerytury lub renty. ....	38
6.9.1.	Umowa o pracę i umowa zlecenia z własnym pracodawcą lub wykonywana na rzecz pracodawcy oraz prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r. ....	38
6.9.2.	Umowa o pracę i umowa zlecenia z własnym pracodawcą lub wykonywana na rzecz pracodawcy oraz prawo do emerytury lub renty w okresie od 14 stycznia 2000 r. ....	38
6.9.3.	Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r. ....	38
6.9.4.	Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prawo do emerytury lub renty w okresie od 14 stycznia 2000 r. ....	39
6.10.	Umowa zlecenia ze studentem. ....	39
7.	Wysokość i zasady finansowania składek na ubezpieczenia społeczne. ....	41
8.	Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. ....	41
8.1.	Odprawy i odszkodowania. ....	42
8.2.	Świadczenia bhp i ekwiwalenty za te świadczenia. ....	43
8.3.	Należności za podróż służbową. ....	43
8.4.	Koszty używania prywatnego samochodu. ....	44
8.5.	Wsparcie socjalne. ....	45
8.6.	Diety dla zleceniobiorców wysłanych do pracy za granicę. ....	46
8.7.	Ekwiwalenty za narzędzia, materiały lub sprzęt. ....	47
8.8.	Wartość posiłków. ....	47
8.9.	Zapomogi losowe. ....	47
9.	Zasady podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu. ....	51
10.	Podstawa wymiaru i wysokość składki na ubezpieczenie zdrowotne. ....	52
11.	Umowa zlecenia i inne tytuły do ubezpieczenia zdrowotnego. ....	53
11.1.	Umowa zlecenia i umowa o pracę. ....	53
11.2.	Kilka umów zlecenia. ....	53
11.3.	Umowa zlecenia i przebywanie na urlopie wychowawczym. ....	53
11.4.	Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty. ....	53
11.5.	Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności. ....	53
11.6.	Umowa zlecenia z uczniem lub studentem. ....	53
12.	Składka na Fundusz Pracy. ....	53
13.	Składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. ....	56
14.	Dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe w okresie od 1 stycznia 2013 r. ....	57
15.	Dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe w okresie do 31 grudnia 2012 r. ....	58
16.	Zmiany w zakresie objęcia ubezpieczeniami zleceniobiorców. ....	59
16.1.	Ogólna zasada rozstrzygnięcia obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym przez zleceniobiorców i z innych tytułów. ....	59
16.2.	Zleceniobiorca wykonujący więcej niż jedną umowę zlecenia (o świadczenie usług) lub posiadający inne tytuły do ubezpieczeń społecznych. ....	60
16.3.	Zleceniobiorca posiadający prawo do emerytury lub renty. ....	61
16.4.	Zleceniobiorca i prowadzenie pozarolniczej działalności. ....	62

16.5. Pracownik i zleceniobiorca z dwiema lub więcej umowami (niewykonywanymi na rzecz pracodawcy) .....	64
16.6. Obowiązek złożenia oświadczenia przez ubezpieczonego (zleceniobiorcę) .....	65
16.7. Nowe uprawnienie płatnika składek .....	66
17. Zmiany w innych przepisach ustawy systemowej .....	69
18. Rozwiązanie umowy zlecenia .....	69
19. Przedawnienie roszczeń .....	70
20. Plusy i minusy umowy zlecenia .....	71
21. Konsekwencje zmian przepisów dotyczących umów zlecenia .....	71
22. Opodatkowanie przychodów z umów zlecenia .....	72
22.1. Koszty uzyskania przychodu .....	72
22.2. Przychód z umowy zlecenia .....	72
<b>Rozdział II. Umowa o dzieło – kiedy można ją zawrzeć .....</b>	<b>75</b>
1. Obowiązki stron umowy o dzieło .....	75
2. Forma i treść umowy o dzieło .....	78
3. Wynagrodzenie w umowie o dzieło .....	81
3.1. Wynagrodzenie ryczałtowe .....	81
3.2. Wynagrodzenie kosztorysowe .....	82
3.3. Wynagrodzenie kosztorysowo-ryczałtowe .....	83
3.4. Odpowiedzialność z tytułu umowy o dzieło .....	83
4. Umowa o dzieło a składki ZUS .....	83
5. Opodatkowanie umów o dzieło .....	85
6. Rozwiązanie umowy o dzieło .....	86
7. Przedawnienie roszczeń .....	86
8. Plusy i minusy umowy o dzieło .....	87
9. Kiedy umowa o dzieło można zostać uznana za umowę zlecenia .....	87
9.1. Zawieranie umów o dzieło – 6 praktycznych wskazówek .....	90
<b>Rozdział III. Umowa agencyjna – z kim może być zawarta .....</b>	<b>92</b>
1. Uprawnienia agenta i zleceniodawcy .....	92
2. Jak sformułować umowę agencyjną .....	93
3. Wynagrodzenie w umowie agencyjnej .....	96
3.1. Prowizja dla agenta .....	96
4. Oskładkowanie umów agencyjnych .....	96
5. Opodatkowanie przychodów z umowy agencyjnej .....	96
6. Rozwiązanie umowy agencyjnej .....	97
6.1. Świadczenie wyrównawcze .....	97
7. Plusy i minusy umowy agencyjnej .....	98
<b>Rozdział IV. Kontrakt menedżerski – komu można go zaproponować .....</b>	<b>99</b>
1. Obowiązki stron kontraktu menedżerskiego .....	99
2. Forma i treść kontraktu menedżerskiego .....	100
3. Wynagrodzenie z tytułu kontraktu menedżerskiego .....	104
4. Odpowiedzialność z tytułu kontraktu menedżerskiego .....	104
5. Rozwiązanie kontraktu menedżerskiego .....	105
6. Plusy i minusy kontraktu menedżerskiego .....	105
7. Oskładkowanie kontraktów menedżerskich .....	105
8. Zmiany w zakresie objęcia ubezpieczeniami członków rad nadzorczych .....	106
8.1. Nowy tytuł do ubezpieczeń społecznych .....	106
8.2. Członkostwo w radzie nadzorczej a inne tytuły do ubezpieczeń społecznych .....	108
8.3. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne członków rad nadzorczych .....	108
8.4. Członkostwo w radzie nadzorczej w ustawie zdrowotnej .....	109

8.5. Zgłoszenie do ubezpieczeń i rozliczenie składek za członka rady nadzorczej .....	110
9. Opodatkowanie kontraktów menedżerskich .....	111
9.1. Podatek liniowy .....	111
9.2. Zaliczka na podatek .....	111
9.3. Menedżerowie niebędący rezydentami .....	112
<b>Rozdział V. Umowy o współpracy z samozatrudnionymi .....</b>	<b>113</b>
1. Na czym polega samozatrudnienie .....	113
2. Zawarcie umowy o świadczenie usług .....	113
2.1. Wyłączenie odpowiedzialności .....	114
2.2. Stopień podporządkowania .....	114
2.3. Ryzyko gospodarcze .....	114
3. Uprawnienia i obowiązki samozatrudnionych .....	117
4. Oskładkowanie samozatrudnionych .....	117
5. Opodatkowanie samozatrudnionych .....	117
6. Plusy i minusy samozatrudnienia .....	118
<b>Rozdział VI. Potrącenia z umów cywilnoprawnych .....</b>	<b>119</b>
1. Gdy przychód z umowy cywilnoprawnej jest jedynym źródłem utrzymania .....	119
2. Dochody z pracy i zlecenia .....	120
<b>Rozdział VII. Orzecznictwo sądowe i interpretacje urzędowe dotyczące umów cywilnoprawnych .....</b>	<b>122</b>
1. Umowy cywilnoprawne w orzecznictwie sądowym .....	122
2. Najciekawsze interpretacje ZUS w zakresie oskładkowania umów cywilnoprawnych .....	125



# WSTĘP

*Przedsiębiorców i ubezpieczonych wykonujących umowy cywilnoprawne czekają ważne zmiany przepisów o ubezpieczeniach społecznych. Będą one dotyczyły przede wszystkim objęcia od 1 stycznia 2016 r. obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi zleceniobiorców wykonujących pracę na podstawie więcej niż jednej umowy oraz, pod pewnymi warunkami, osób posiadających inne tytuły do ubezpieczeń społecznych. W publikacji zwrócono uwagę na praktyczne dla pracodawców konsekwencje zmian przepisów, wskazując przy tym gotowe rozwiązania, które mogą wspomagać obniżanie kosztów zatrudnienia zleceniobiorców. Omówiono również, jak zatrudniać na podstawie najbardziej popularnych umów cywilnoprawnych, m.in. na umowę zlecenia, umowę o dzieło czy kontrakt menedżerski. Ponadto z opracowania można dowiedzieć się m.in.:*

- *jakie obowiązki dla stron wynikają z zawarcia umowy cywilnoprawnej,*
- *kiedy można zawrzeć umowę o dzieło, aby nie została uznana za umowę zlecenia,*
- *jak zgłaszać zleceniobiorcę do ubezpieczeń w ZUS w przypadku zbiegu tytułów do ubezpieczeń,*
- *jaka jest praktyka ZUS w zakresie ustalania obowiązku ubezpieczeniowego członków rady nadzorczej po nowelizacji przepisów od 1 stycznia 2015 r.*

Redakcja

# ROZDZIAŁ I.

## UMOWA ZLECENIA – KIEDY MOŻNA JĄ PODPISAĆ

**Od 1 stycznia 2016 r. zmienia się zasady oskładkowania umów zlecenia. Obowiązek objęcia ubezpieczeniami społecznymi osób zatrudnionych na podstawie takiej umowy będzie uwarunkowany m.in. wysokością osiąganego przez nie przychodu w danym miesiącu, od którego istnieje obowiązek naliczenia składek na ubezpieczenia społeczne.**

Pomimo wprowadzenia tych niekorzystnych zmian w przypadku zleceń, zawieranie umów cywilnoprawnych nadal będzie opłacalne. Zatrudnionym na umowy cywilnoprawne nie przysługują bowiem uprawnienia pracownicze, takie jak np. urlop wypoczynkowy czy prawo do minimalnego wynagrodzenia. W przypadku umów o dzieło, jeżeli nie są one zawierane z własnym pracownikiem, tak jak dotychczas, nie trzeba będzie opłacać składek ZUS. Przedsiębiorca będzie musiał jednak rozważyć, czy bardziej opłacalne nie okaże zawarcie innej umowy cywilnoprawnej niż umowa zlecenia.

Umowa zlecenia podlega przepisom Kodeksu cywilnego. Polega ona na tym, że przyjmujący zlecenie, tj. zleceniobiorca zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie, tj. zleceniodawcy (art. 734 § 1 Kodeksu cywilnego). Czynnością prawną jest np. zawarcie umowy bądź reprezentowanie zleceniodawcy przed organami sądowymi lub administracyjnymi.

**Mimo że definicja umowy zlecenia nie obejmuje zleceń dotyczących wykonywania faktycznych czynności, to w praktyce tę umowę często stosuje się także w odniesieniu do takich właśnie czynności, polegających np. na sprzątanii pomieszczeń biurowych, roznoszeniu ulotek czy testowaniu określonego programu komputerowego.** Przepisy dotyczące umów zlecenia stosujemy bowiem do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami (art. 750 Kodeksu cywilnego).

### PRZYKŁAD

*Spółka z o.o. zamierza zatrudnić hostessy na targach wędliniarskich, które organizuje. Ich zadaniem będzie zachęcanie klientów do degustacji produktów firmy. Hostessy będą zatrudnione w celu zwiększenia sprzedaży i poprawy wizerunku produktów firmy. Jednak nie będą rozliczane z tego, czy i w jakiej ilości produkty firmy zostaną sprzedane. W przedstawionej sytuacji nie można również określić, że rezultat pracy hostess będzie mierzony jakimkolwiek wymiernym efektem w postaci np. liczby złożonych zamówień przez klientów, którym hostessy prezentowały produkty firmy. Dlatego hostessy mogą być zatrudnione na umowę zlecenia.*

### PRZYKŁAD

*Przedmiotem umowy cywilnoprawnej ma być wykonanie pótek dla firmy X. Jeżeli pótki będą wykonywane przy użyciu narzędzi należących do wykonawcy, u niego w domu, na podstawie jego własnych projektów, to wówczas właściwe będzie podpisanie z nim umowy o dzieło. Natomiast gdy pótki będą wykonywane w siedzibie firmy X, zgodnie z projektem przygotowanym przez tę firmę, przy zastosowaniu materiałów przekazanych przez zleceniodawcę oraz przy ich wykonywaniu będą pomagały inne osoby wskazane przez firmę X, to z taką osobą będzie można podpisać umowę zlecenia.*

Umowa zlecenia, wskutek której dochodzi do nawiązania między jej stronami stosunku cywilnoprawnego, jest umową starannego działania. Sformułowanie „umowa starannego działania” oznacza w tym przypadku, że o wywiązaniu się z umowy nie decyduje jej efekt, ale odpowiednie wykonywanie czynności oraz dołożenie należytej staranności w realizowaniu określonych działań (np. adwokat zobowiązuje się do starannego prowadzenia sprawy swojego klienta, ale nie zobowiązuje się do jej wygrania).

## 1. Obowiązki stron umowy zlecenia

Stronami umowy zlecenia mogą być osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej.

Obowiązki stron umowy zlecenia kształtują się w ten sposób, że zleceniobiorca powinien przede wszystkim podejmować działania, które pozwolą mu na jak najlepsze wykonywanie zleconych mu prac. Powinien przy tym kierować się wskazówkami otrzymanymi od zleceniodawcy. Może jednak odstąpić od wskazanego przez zleceniodawcę sposobu wykonania zlecenia, bez jego wcześniejszej zgody, w sytuacji gdy nie może uzyskać takiej zgody, a przypuszcza (i to przypuszczenie jest uzasadnione), że zleceniodawca, wiedząc o istniejącym stanie rzeczy, zgodziłby się na zmianę (art. 737 Kodeksu cywilnego). Taka zmiana może dotyczyć jedynie sposobu wykonania czynności objętej umową zlecenia, nie zaś samej czynności.

**Zleceniobiorca ma ponadto obowiązek wydać wszystko, co przy wykonaniu zlecenia uzyskał dla zleceniodawcy, nawet we własnym imieniu.** Ponadto nie wolno mu używać na własne potrzeby rzeczy i pieniędzy zleceniodawcy. Jest też zobowiązany zapłacić zleceniodawcy odsetki ustawowe od środków pieniężnych zatrzymanych ponad potrzebę wynikającą z wykonywania zlecenia.

Zleceniobiorca powinien udzielać zlecającemu potrzebnych wiadomości o przebiegu sprawy, a po wykonaniu zlecenia lub po wcześniejszym rozwiązaniu umowy złożyć mu sprawozdanie (art. 740 Kodeksu cywilnego). Wystarczające będzie w tym przypadku udzielenie informacji na wezwanie zleceniodawcy oraz zawiadomienie go o wykonaniu prac lub o niemożności ich wykonania. **Z kolei sprawozdanie powinno zawierać niezbędne informacje o przebiegu sprawy oraz zestawienie wszelkich wydatków i przychodów łącznie z dokumentami (np. rachunki, faktury).**

Zleceniobiorca może również, zgodnie z zasadą swobody umów, zobowiązać się wobec zleceniodawcy do niepodejmowania działań konkurencyjnych w czasie trwania umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2003 r., III CKN 579/01, OSNC 2004/10/167). Nie ma przeszkód, aby zakaz konkurencji dotyczył też okresu po zakończeniu umowy zlecenia. Jednak zawarcie umowy o zakazie konkurencji na okres po rozwiązaniu umowy zlecenia z osobą fizyczną nie może być nieodpłatne. Inaczej jest w przypadku przedsiębiorców, gdzie nie jest wykluczone zawarcie bezpłatnej umowy o zakazie konkurencji na okres po zakończeniu współpracy (wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2013 r., V CSK 30/13).

**UWAGA! Zleceniodawca może podpisać ze zleceniobiorcą umowę o zakazie konkurencji zarówno na czas trwania umowy zlecenia, jak i po jej zakończeniu.**

Jeżeli osoba, która zawodowo zajmuje się załatwianiem czynności dla innych, nie chce przyjąć zlecenia, powinna zawiadomić o tym dającego zlecenie. To samo powinna zrobić osoba, która dającemu zlecenie oświadczyła gotowość załatwiania czynności danego rodzaju.

Z kolei podstawowym obowiązkiem zleceniodawcy jest zapewnienie zleceniobiorcy możliwości wykonania zlecenia, poprzez np. udostępnienie mu potrzebnych określonych w umowie informacji czy rzeczy, a także zapłata wynagrodzenia w przypadku odpłatności zlecenia. Obowiązkiem zleceniodawcy jest także zwrot wykonującemu zlecenie wydatków, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia, wraz z ustawowymi odsetkami. Powinien też zwolnić zleceniobiorcę ze zobowiązań, które ten zaciągnął w imieniu własnym, by wykonać zlecenie. Do jego obowiązków należy ponadto udzielenie zleceniobiorcy odpowiedniej zaliczki w sytuacji, gdy wykonanie zlecenia wymaga wydatków i zleceniobiorca tego zażądał (art. 743 Kodeksu cywilnego).

**UWAGA! Jeżeli wykonanie zlecenia wymaga zaliczki i zleceniobiorca jej zażąda, zleceniodawca powinien udzielić jej zleceniobiorcy.**

Ponadto zleceniodawca ma obowiązek zapewnienia zleceniobiorcom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jeżeli wykonują pracę w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez przedsiębiorcę (art. 304 § 1 Kodeksu pracy). Zleceniodawca ma zatem obowiązek ochrony życia i zdrowia zleceniobiorców zagrożonych w procesie pracy, a także zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków

pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki osobom świadczącym pracę w ramach zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia. Nie oznacza to, że osoba zatrudniona w ramach umowy zlecenia musi być np. w każdym przypadku kierowana na badania lekarskie. Wskazane jest natomiast odbycie przez nią szkolenia bhp.

**Ze względu na brak wyraźnego nakazu ustawodawcy kierowania osób zatrudnionych w ramach umów zlecenia na badania lekarskie, pracodawca może we własnym zakresie zdecydować, czy rodzaj wykonywanych przez nie czynności i stopień zagrożeń związanych z warunkami wykonywania tych czynności wskazywałby na celowość dopuszczania do pracy wyłącznie osób cieszących się odpowiednim stanem zdrowia.** Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 25 września 1974 r. (II CR 493/74, niepubl.), stwierdzając, że pracodawca może, ale nie musi wymagać w stosunku do tych osób poddania się badaniom lekarskim.

### PRZYKŁAD

*Pracodawca doraźnie zatrudnia osoby na podstawie umów zlecenia do prac porządkowych (do sprzątnięcia hal, innych powierzchni itp.). Osoby te przychodzą do pracy kilka razy w miesiącu, w zależności od potrzeb zakładu pracy. W tej sytuacji pracodawca nie musi wymagać od wskazanych osób aktualnych badań lekarskich ze względu na niskie ryzyko czynników szkodliwych dla zdrowia, a także doraźny charakter wykonywanych czynności na terenie jego zakładu pracy. Może zdecydować jedynie o przeprowadzeniu szkolenia bhp.*

### PRZYKŁAD

*Pracodawca zatrudnił na okres wakacyjny w ramach umów zlecenia osoby do pomocy w laboratorium chemicznym. Osoby te przychodzą do pracy średnio 20 godzin tygodniowo, w zależności od bieżących potrzeb. W tej sytuacji, ze względu na zagrożenie czynnikami uciążliwymi i szkodliwymi dla zdrowia, pracodawca mógł zażądać przedłożenia przez nie aktualnych zaświadczeń lekarskich o zdolności do pracy na tego rodzaju stanowisku. Pracodawca nie musi przy tym pokrywać kosztów tych badań, jeżeli w umowie zlecenia będzie zapis, że badania lekarskie odbywają się na koszt zleceniobiorcy.*

Pracodawca ma obowiązek pokrywania kosztów badań lekarskich jedynie w przypadku pracowników (art. 229 § 6 Kodeksu pracy). Nie ma takiego obowiązku w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia.

Jednak część ekspertów prawa pracy uważa, że skoro na przedsiębiorcy spoczywa obowiązek zapewnienia zleceniobiorcom odpowiednich warunków bhp, to również musi on pokryć koszty badań lekarskich. Najlepiej kwestię tę ustalić w umowie cywilnoprawnej. Nie ma przeszkód, aby w takiej umowie zaznaczono, że koszty badań lekarskich pokrywa przedsiębiorca, przy czym można również ustalić, że koszty te w całości ponosi zleceniobiorca.

**Jeżeli charakter pracy zleceniobiorcy tego wymaga, zleceniodawca powinien mu zapewnić również inne świadczenia bhp, np. odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz napoje i posiłki profilaktyczne.**

Natomiast zleceniodawca nie musi zapewniać zleceniobiorcom innych świadczeń pracowniczych niż związane z bhp. Zatem w przypadku zleceniobiorców zleceniodawca nie musi:

- udzielać im urlopu wypoczynkowego,
- przestrzegać okresów odpoczynków dobowych i tygodniowych oraz innych przepisów o czasie pracy,
- zapewniać świadczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych,
- stosować przepisów dotyczących ochrony przed zwolnieniem z pracy,
- zapewniać dodatkowych świadczeń pracowniczych, takich jak np.: nagrody jubileuszowe, dodatki stażowe, odprawy emerytalno-rentowe, odprawy z tytułu zwolnienia z pracy,
- stosować sformalizowanych procedur dotyczących rozwiązania umowy o pracę (podawanie przyczyny wypowiedzenia, przeprowadzanie konsultacji związkowej, przestrzeganie ustawowych okresów wypowiedzenia).

Nie ma jednak przeszkód, aby w umowie zlecenia ustalić niektóre regulacje podobne do właściwych dla stosunku pracy, np. prawo do dni wolnych z prawem do wynagrodzenia czy kilkumiesięczny okres wypowiedzenia. Zależy to jednak wyłącznie od dobrej woli stron umowy zlecenia.

**Porównanie obowiązków zleceniodawcy i zleceniobiorcy**

Obowiązki zleceniodawcy	Obowiązki zleceniobiorcy
zapłata wynagrodzenia za wykonaną pracę (nie dotyczy to umów zlecenia, które są bezpłatne)	wykonanie z należytą starannością umówionych czynności na rzecz dającego zlecenie
zwrot zleceniobiorcy wydatków, które poniósł on w celu należytego wykonania zlecenia	stosowanie się do wskazówek zleceniodawcy (zleceniobiorca może bez uprzedniej zgody dającego zlecenie odstąpić od wskazanego przez niego sposobu wykonania zlecenia, jeżeli nie ma możliwości uzyskania jego zgody, a zachodzi uzasadniony powód do przypuszczenia, że zleceniodawca zgodziłby się na zmianę, gdyby wiedział o istniejącym stanie rzeczy)
zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładzie pracy lub w innym wyznaczonym miejscu pracy	udzielanie zleceniodawcy potrzebnych wiadomości o przebiegu procesu realizacji zlecenia (naruszenie tego obowiązku stanowi nienależyte wykonanie zobowiązania)
udzielenie zaliczki, jeżeli wymaga tego wykonanie zlecenia i zażądał jej zleceniobiorca	poinformowanie zleceniodawcy o powierzeniu wykonania zlecenia osobie trzeciej (gdy taką możliwość przewidują postanowienia umowy zlecenia – wynika to ze zwyczaju lub gdy zleceniobiorca jest do tego zmuszony okolicznościami)
odprowadzanie do ZUS naliczonych składek oraz do urzędu skarbowego pobranych zaliczek na podatek dochodowy	przestrzeganie zasad bhp
zgłoszenie przyjmującego zlecenie na formularzu ZUS ZUA w terminie 7 dni do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego lub na ZUS ZZA (tylko do ubezpieczenia zdrowotnego), jeśli umowa zlecenia stanowi dodatkowy tytuł do ubezpieczeń społecznych	wydanie wszystkiego, co przy wykonaniu zlecenia uzyskał dla zleceniodawcy (np. przekazanie rzeczy, dokumentów)
wyrejestrowanie z ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni	

**2. Różnice między umową o pracę a umową zlecenia**

Przedsiębiorca zatrudniając zleceniobiorcę musi zwrócić uwagę na to, czy charakter jego pracy nie spełnia warunków właściwych dla umowy o pracę. Nie jest bowiem dopuszczalne zawieranie umowy zlecenia, jeżeli praca spełnia warunki właściwe dla umowy o pracę (art. 22 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy).

Zatrudnienie spełniające definicyjne wymagania zawarte w Kodeksie pracy jest zawsze zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę, bez względu na nazwę zawartej umowy. Nie oznacza to jednak, że pracodawcy nie mogą korzystać z regulacji Kodeksu cywilnego i zatrudniać na tej podstawie osób wykonujących zadania na ich rzecz.

**UWAGA! Zatrudnienie spełniające warunki właściwe dla stosunku pracy jest zawsze zatrudnieniem na takiej podstawie, bez względu na nazwę zawartej umowy.**

Tak zawarta umowa musi spełniać wymagania wyznaczone jej przez Kodeks cywilny i nie może pokrywać się z definicją stosunku pracy zawartą w Kodeksie pracy. Definicja stosunku pracy zawarta w Kodeksie pracy ma kilka istotnych elementów. Stosunkiem pracy jest sytuacja, gdy pracownik za wynagrodzeniem należnym mu od pracodawcy zobowiązuje się do świadczenia określonej przez pracodawcę pracy pod jego kierownictwem, w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę

**PRZYKŁAD**

*Pracownik zatrudniony na stanowisku tokarza w pełnym wymiarze czasu pracy dodatkowo zostaje zatrudniony przez tego samego pracodawcę w ramach umowy zlecenia na tym samym stanowisku.*

Zgodnie z obowiązującymi przepisami takie zatrudnienie stanowi uzupełnienie umowy o pracę i jest nieprawidłowe. Za zawieranie umowy zlecenia spełniającej warunki właściwe dla umowy o pracę pracodawca może zostać ukarany grzywną wysokości od 1 tys. zł do 30 tys. zł. Pracownikowi natomiast będzie przysługiwało wynagrodzenie wyliczone na podstawie jego stawki przyjętej w ramach umowy o pracę. Ponadto będzie mu przysługiwał dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

## 2.1. Warunki odróżniające umowę zlecenia od umowy o pracę

Definicja stosunku pracy znajdująca się w Kodeksie pracy często może krzyżować się z definicją umowy zlecenia. Wiele jest elementów wspólnych, które łatwo można pomylić i narazić się w ten sposób na konsekwencje PIP. Istnieją jednak elementy, które pomagają odróżnić te dwie kategorie umów. Należy do nich przede wszystkim kierownictwo pracodawcy. Jest to cecha szczególna, w sposób zdecydowany charakteryzująca umowę o pracę i odróżniająca ją od umów cywilnoprawnych. Przy umowie zlecenia zleceniobiorca nie wykonuje swej pracy pod kierownictwem zleceniodawcy. Praca wykonywana pod kierownictwem, lecz na podstawie umowy cywilnoprawnej, będzie traktowana jak praca na podstawie umowy o pracę, bez względu na fakt, że została zawarta umowa zlecenia.

### PRZYKŁAD

*Jan K. zawarł umowę zlecenia na wykonanie prac biurowych. W umowie wyraźnie wskazano sposób wykonania zlecenia i ustalono, że wynagrodzenie będzie przysługiwało tylko wtedy, gdy umowa zostanie wykonana w określony sposób. W czasie wykonywania pracy przez Jana K. kierownik jednostki organizacyjnej wydawał mu wiążące polecenia. Tak wykonywana praca, z uwagi na wykonywanie jej pod ścisłym kierownictwem, ma charakter pracy na podstawie stosunku pracy, bez względu na to, że strony zawarły umowę zlecenia.*

Praca wykonywana na podstawie umowy o pracę powinna być ściśle określona. Przy umowach cywilnoprawnych nie ma takiego wymogu. Umowa zlecenia zobowiązuje do dokonania określonej czynności.

Zgodnie z zasadami prawa pracy pracownik nie ponosi odpowiedzialności za produkt, jaki powstaje w wyniku jego pracy. Ryzyko to przejmuje na siebie pracodawca.

Znacznie trudniej jest uchwycić różnicę w tym zakresie przy umowie zlecenia. Zleceniobiorca, podobnie jak pracownik, zobowiązuje się bowiem do wykonania określonej pracy i jest oceniany za staranne wykonanie powierzonego mu zadania. Przy umowie zlecenia jednak określenie pracy ma charakter bardziej ogólny niż ma to miejsce przy umowie o pracę. Zlecenie zawiera bowiem w swej treści najczęściej wiele czynności powiązanych ze sobą rodzajowo, umowa o pracę natomiast bardziej szczegółowe oznaczenia.

**Kolejnym wyznacznikiem odróżniającym umowę o pracę od umowy zlecenia jest czas i miejsce wykonywania pracy.** Przy umowie o pracę to pracodawca określa czas i miejsce wykonywania pracy. Inaczej warunek ten jest traktowany przy umowach zlecenia. Zasadniczo zleceniodawca nie może ingerować w to, gdzie i kiedy usługodawca wykonuje zamówioną usługę. Zleceniodawca może określić ramowy czas wykonania zlecenia, nie może jednak określić dokładnego czasu, miejsca i sposobu jego wykonania. O wszystkich tych elementach samodzielnie decyduje zleceniobiorca. Każdy odmienny sposób uregulowania tej kwestii powoduje, że zawarta umowa może być traktowana jak umowa o pracę.

### PRZYKŁAD

*Zleceniodawca zlecił zleceniobiorcy wykonywanie prac biurowych. Jednocześnie zażądał, aby zlecenie było wykonywane na terenie i w godzinach pracy jego zakładu pracy. Takie uregulowanie powyższej kwestii budzi podejrzenie, że została zawarta umowa o pracę, a zawarcie umowy zlecenia było jedynie próbą obejścia przepisów Kodeksu pracy.*

Wspólnym mianownikiem umów o pracę i umów zlecenia jest możliwość rozwiązania obu rodzajów umów w każdym czasie na mocy porozumienia stron. Jednak możliwość jednostronnego wcześniejszego rozwiązania umowy jest zróżnicowana. Przepisy prawa pracy nakładają obowiązek wcześniejszego powiadomienia pracownika o zamiarze rozwiązania umowy (okres wypowiedzenia), nakazując

w niektórych przypadkach uzasadnić taką decyzję czy skonsultować z organizacjami chroniącymi interesy pracowników.

Przy umowach cywilnych takich obowiązków nie ma. Zleceniobiorca może wypowiedzieć umowę zlecenia w każdym czasie, nie podając żadnych przyczyn i nie zachowując żadnych terminów (jeśli takiego obowiązku nie nakłada na niego treść umowy).

Pokazane elementy w wyraźny sposób odróżniają umowę o pracę od umów zlecenia. W praktyce jednak często elementy umów zlecenia i umów o pracę mieszają się, krzyżują i nawzajem przenikają. Powoduje to znaczne problemy interpretacyjne, które są rozstrzygane przez sądy w coraz powszechniejszych procesach o ustalenie istnienia stosunku pracy.

## 2.2. Konsekwencje uznania umowy zlecenia za umowę o pracę

Sąd ustalając, czy dana umowa jest umową o pracę, mimo innego formalnego jej nazwania, bierze pod uwagę, czy elementami przeważającymi są elementy przypisane umowie o pracę, czy umowie zlecenia. W sytuacji gdy trudno jest ustalić przeważający czynnik, sądy najczęściej opierają się na argumentach zgodnej woli stron i orzekają zgodnie z treścią zawartej umowy.

Pracodawca, który przegrał z zatrudnionym proces o ustalenie stosunku pracy, a od dnia uprawomocnienia się wyroku dalej go zatrudnia, musi go traktować jak pracownika (zatrudnionego, w zależności od treści wyroku, na czas określony lub nieokreślony). **Zatem pierwszą konsekwencją nabycia statusu pracownika jest prawo do żądania wszystkich świadczeń należnych pracownikom, których nie otrzymują zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych.**

Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wyjaśnił jednak, że przyjmuje się, iż interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego (np. wyrok z 29 marca 2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12). Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje bowiem prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także wpływa, przez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru – z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej). **Ustalenie pracowniczego charakteru umowy łączącej pracodawcę i pracownika powoduje także skutki w sferze podatkowej, w szczególności w zakresie konieczności opłacania przez pracodawcę zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, zgodnie z zasadami dotyczącymi zatrudnienia pracowniczego.**

W wyjątkowych przypadkach może się zdarzyć, że wyrok uwzględniający powództwo w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy nie będzie powodował dla przegranej pracodawcy żadnych dalszych konsekwencji, a w szczególności nie pociągnie za sobą obowiązku wypłacenia pracownikowi przez pracodawcę dodatkowych świadczeń.

### PRZYKŁAD

*Zatrudniony dochodzi od byłego pracodawcy ustalenia istnienia stosunku pracy, który uległ rozwiązaniu przed 9 laty. Jest mu to potrzebne przede wszystkim do ustalenia u nowego pracodawcy prawa do nagrody jubileuszowej. Przegranie takiego procesu nie będzie miało konsekwencji finansowych dla pracodawcy, ponieważ korzystny dla pracownika wyrok jest mu potrzebny do uzyskania dodatkowego świadczenia u nowego pracodawcy. Natomiast ewentualne świadczenia przysługujące zatrudnionemu u tego pracodawcy w większości uległy przedawnieniu, gdyż w prawie pracy obowiązuje 3-letni termin przedawnienia. Ten termin nie dotyczy jednak roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy.*

Niezależnie od tego, czy proces o ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia zainicjował inspektor pracy, czy sam pracownik, uwzględnienie powództwa przez sąd automatycznie przesądza o prawie pracownika do świadczeń, których nie otrzymywał w okresie obowiązywania umowy zlecenia nie będąc uznawanym wtedy za pracownika. Swoje roszczenia w tym zakresie pracownicy mogą zgłosić już bezpośrednio w pozwie o ustalenie stosunku pracy. W praktyce spotyka się również sytuacje, gdy żądania załączonych świadczeń są zgłaszane dopiero po przesądzeniu w prawomocnym wyroku zatrudnienia na podstawie stosunku pracy.

**UWAGA! Świadczenia wynikające z uznania umowy zlecenia za stosunek pracy mogą być dochodzone w tym samym procesie, co ustalenie stosunku pracy, bądź w odrębnej sprawie.**

Podstawowym uprawnieniem, które nabywa osoba uznana za pracownika, jest prawo do urlopu wypoczynkowego. Jeśli pracownik jest nadal zatrudniany, przysługuje mu automatycznie nie tylko prawo do bieżącego urlopu w naturze, ale także do urlopu zaległego, jednak tylko za okres, w którym sąd uznał, że był zatrudniony jako pracownik. Jeśli ustalenie sądu dotyczyło dłuższego okresu, konieczne będzie uwzględnienie 3-letniego okresu przedawnienia.

#### **PRZYKŁAD**

*Dozorca jest zatrudniany od 7 lat na podstawie umów zlecenia. Wystąpił on przeciwko pracodawcy o ustalenie, że od początku był zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd prawomocnym wyrokiem z września 2015 r. uwzględnił powództwo w całości. Pracownik ma prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego za 2015 r. oraz po 26 dni urlopu za lata 2012, 2013 i 2014. Mimo stwierdzenia pracowniczego charakteru zatrudnienia, urlopy za wcześniejsze lata uległy przedawnieniu.*

Bardziej korzystna jest sytuacja pracodawcy przegrywającego proces z pracownikiem, którego stosunek pracy już się zakończył. Taka osoba może żądać ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wymiarze, który przysługiwałby jej na ogólnych zasadach, z uwzględnieniem okresu zatrudnienia. Cywilnoprawny charakter umowy wykluczał bowiem wcześniejsze skorzystanie z urlopu wypoczynkowego w naturze przez tę osobę. Do ustalenia prawa do urlopu wypoczynkowego lub ekwiwalentu za niewykorzystany urlop istotne jest więc, w jakim okresie i wymiarze sąd stwierdził pracowniczy charakter zatrudnienia powoda.

Zatrudniony na podstawie umowy zlecenia zazwyczaj otrzymuje wynagrodzenie. Zwykle nie jest ono wypłacane w identycznej kwocie, jaką mógłby otrzymać jako pracownik. W takiej sytuacji, po wygranej procesie o ustalenie istnienia stosunku pracy, w niektórych przypadkach przysługuje mu prawo do wyrównania różnicy. To, czy takie roszczenia w ogóle mogą być dochodzone, zależy od konkretnych okoliczności. Prawo pracownika do takiego wyrównania może się opierać na odmiennych podstawach. Przykładowo, wynagrodzenie, które zatrudniony na podstawie umowy zlecenia otrzymywał, mogło być niższe niż gwarantowane pracownikom minimalne wynagrodzenie. Pracodawca, który przegrywa proces o ustalenie istnienia stosunku pracy, musi najczęściej liczyć się z wyrównaniem zatrudnionemu na podstawie umowy zlecenia różnicy między jego wynagrodzeniem a pensją innych pracowników zatrudnionych na identycznych stanowiskach na podstawie stosunków pracy, jeżeli prawo do ich wynagrodzenia wynikało z zakładowych przepisów prawa pracy.

#### **PRZYKŁAD**

*Portier zatrudniony przez rok na podstawie umowy zlecenia z miesięcznym wynagrodzeniem 2000 zł wykonywał te same czynności, co inni pracujący na podstawie umowy o pracę z wynagrodzeniem 2500 zł, które wynikało z ich stawek zaszerogowania określonych w regulaminie wynagradzania. Wygranie procesu o ustalenie stosunku pracy daje mu prawo do żądania wyrównania wynagrodzenia w kwocie 6000 zł. Jeśli jednak ten sam pracownik, będąc zatrudniony na podstawie umowy zlecenia, otrzyma identyczne lub wyższe wynagrodzenie niż inni pracownicy, nie będzie mógł kierować żadnych roszczeń do pracodawcy o wyrównanie wynagrodzenia.*

Bardzo często udowodnienie pracowniczego charakteru zatrudnienia ma na celu skierowanie przeciwko pracodawcy roszczenia o zapłatę wynagrodzenia i dodatków za godziny nadliczbowe. Takie wynagrodzenie nie należy się bowiem osobie zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, ale przysługuje pracownikowi.

Podobnie jest w przypadku dodatków za pracę w godzinach nocnych czy w święta. Osoba, która udowodni pracowniczy charakter swojego zatrudnienia, może też skierować przeciwko pracodawcy żądanie zapłaty niespotykanych w umowach zlecenia wynagrodzeń gwarancyjnych, np. za przestój czy za czas choroby.

W konkretnych przypadkach pracodawcę mogą obciążyć jeszcze inne wypłaty. Może się bowiem np. okazać, że gdyby zleceniobiorca był zatrudniony jako pracownik, nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej.



wej czy innych świadczeń przewidzianych dla pracowników u danego pracodawcy, do których nie miał prawa pracując na umowę cywilnoprawną. **Jeśli stwierdzenie pracowniczego charakteru zatrudnienia następuje po jego zakończeniu, może ono ponadto automatycznie powodować prawo pracownika do odpawy z tytułu zwolnienia z pracy.** W uzasadnionych okolicznościach przypadkach nie można też wykluczyć zgłoszenia wraz z powództwem o ustalenie żądania odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę.

Jeśli okres zatrudnienia objęty wyrokiem sądu ustalającym istnienie stosunku pracy jest dłuższy niż 3 lata bądź pozew dotyczący ustalenia stosunku pracy został wniesiony dopiero po pewnym czasie od ustania zatrudnienia, pracodawca będzie zwykle mógł bronić się przed roszczeniami majątkowymi korzystając z zarzutu przedawnienia (art. 291 § 1 Kodeksu pracy). Należy jednak pamiętać, że żądanie ustalenia stosunku pracy w ogóle nie ulega przedawnieniu. Termin przedawnienia, zasadniczo wynoszący w prawie pracy 3 lata, ma zastosowanie do roszczeń pracownika i pracodawcy ze stosunku pracy. Możliwość wystąpienia do sądu pracy z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest natomiast roszczeniem (wskazuje na to np. Sąd Najwyższy w wyroku z 6 października 2006 r., V CSK 183/06), gdyż zmierza ono jedynie do ustalenia prawa, a nie do uzyskania określonego świadczenia od pracodawcy. W konsekwencji, jeśli takie żądanie zostanie zgłoszone po upływie 3 lat od rozwiązania stosunku cywilnoprawnego, poza nielicznymi wyjątkowymi przypadkami pracodawca nie musi obawiać się obowiązku wypłaty na rzecz pracownika jakichkolwiek świadczeń.

Konsekwencją ustalenia istnienia stosunku pracy w dalszym ciągu zatrudnionych osób jest to, że osoba formalnie zatrudniona na podstawie umowy zlecenia uzyskuje przysługującą pracownikom ochronę przed wypowiedzeniem umowy.

#### PRZYKŁAD

*Sąd ustalił, że osoba zatrudniona na podstawie kilkudziesięciu kolejno zawieranych umów zlecenia, której brakuje 3 lata do uzyskania wieku emerytalnego, w rzeczywistości jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca, z uwagi na przysługującą tej osobie ochronę przed emerytalną, nie może jej wypowiedzieć umowy o pracę.*

Ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia może wreszcie mieć znaczenie w kontekście uprawnień związanych z wypadkiem przy pracy czy powstaniem choroby zawodowej, jeśli wystąpiły one w okresie zatrudnienia. W takim przypadku pracodawcę obciążają obowiązki nałożone przez przepisy dotyczące zaistnienia wypadku czy choroby (np. w zakresie sporządzenia protokołu powypadkowego czy zgłoszenia choroby zawodowej).

**Jeśli sąd ustali, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a stosunek pracy już się zakończył, pracodawca powinien wystawić pracownikowi świadectwo pracy uwzględniające ustalenia sądu.**

Daleko idące konsekwencje majątkowe mogą wiązać się dla pracodawcy z ograniczoną odpowiedzialnością pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy lub osobom trzecim. Stwierdzenie przez sąd pracowniczego charakteru zatrudnienia automatycznie przesądza o tym, że pracodawca traci możliwość żądania od takiej osoby odszkodowania za wyrządzoną mu wcześniej szkodę na podstawie Kodeksu cywilnego i może jej dochodzić tylko w granicach wyznaczonych przez Kodeks pracy.

Ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia powoduje obowiązki nie tylko po stronie pracodawcy, ale i zatrudnionego. Dotyczy to sytuacji, gdy zatrudnienie jest kontynuowane. Należy to mieć na względzie szczególnie wtedy, gdy umowa miała charakter mieszany, a sąd uznał ją za umowę o pracę dlatego, że elementy świadczące o pracowniczym charakterze zatrudnienia były przeważające. Pracodawca, po stwierdzeniu pracowniczego charakteru zatrudnienia danej osoby, ma prawo do egzekwowania w pełnym zakresie rygorów zatrudnienia w warunkach podporządkowania. Pracownik zaczyna więc w szczególności podlegać odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej. Musi zatem liczyć się z tym, że zachowania, które przed ustaleniem stosunku pracy mogły być tolerowane przez pracodawcę, stają się niedopuszczalne. Dotyczy to w szczególności przestrzegania dyscypliny pracy czy usprawiedliwiania nieobecności.

#### PRZYKŁAD

*Zleceniobiorca wygrał proces o ustalenie istnienia stosunku pracy, podczas którego ustalono jednak, że elementy cywilnoprawne występowały w umowie w niewielkim zakresie. Po pewnym czasie nie przyszedł do pracy,*

*tylko przystał w zastępstwie brata, a po rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w sprawie o przywrócenie do pracy bronił się tym, że wcześniej pracodawca nie stosował sankcji za takie zachowania. Sąd oddalił powództwo, ponieważ powód jest pracownikiem i ciąży na nim bezwzględny obowiązek osobistego świadczenia pracy.*

### Najważniejsze różnice występujące w umowach o pracę i zlecenia

Umowa o pracę	Umowa zlecenia
może być zawarta tylko z osobą fizyczną	stronami tej umowy mogą być osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej
duża zależność pracownika od pracodawcy	brak lub mały stopień zależności zleceniobiorcy od zleceniodawcy
stosunek podporządkowania łączący strony umowy	nie ma stosunku podporządkowania
jest zawsze odpłatna – minimalna wysokość wynagrodzenia, jego forma, częstotliwość wypłaty oraz zasady ochrony przed potrąceniami są określone przepisami prawa pracy; pracownik ma prawo do świadczeń gwarancyjnych w postaci wynagrodzenia za przestój, za urlop wypoczynkowy, za czas choroby	może być odpłatna lub nieodpłatna; zleceniobiorca nie ma prawa do świadczeń gwarancyjnych
pracownik musi świadczyć pracę osobiście i wykonywać polecenia pracodawcy	umowę zlecenia mogą wykonywać inne osoby wskazane przez zleceniobiorcę, jeśli nie zabrania tego umowa zlecenia
pracownik w trakcie wykonywania pracy podlega stałemu nadzorowi ze strony pracodawcy (lub osoby przez niego upoważnionej)	zleceniobiorca powinien jedynie stosować się do wskazówek dającego zlecenie
zakres obowiązków pracownika może być zmieniany w trakcie wykonywania pracy	zmiana zlecenia, a nawet wskazówek co do jego realizacji, może być podstawą do wypowiedzenia umowy zlecenia
umowa o pracę jest regulowana przez Kodeks pracy i inne akty z zakresu prawa pracy	umowa zlecenia jest regulowana przez Kodeks cywilny
umowa o pracę musi być zawarta w formie pisemnej	umowa zlecenia może zostać zawarta w dowolny sposób, w tym np. ustnie, a nawet w sposób dorozumiany (tzn. wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie tej osoby)
osoba wykonująca umowę o pracę zawsze podlega obowiązkowi ubezpieczeń społecznych	zleceniobiorca nie zawsze podlega ubezpieczeniom społecznym
pracodawca musi prowadzić dokumentację pracowniczą	zleceniodawca nie ma obowiązku prowadzenia dokumentacji pracowniczej, poza dokumentami wymaganymi do celów podatkowych i ubezpieczeniowych
okres pracy na podstawie umowy o pracę zawsze zalicza się do stażu pracy, od którego zależą np. uprawnień urlopowe, wysokość odpraw itp.	okresu pracy na podstawie umowy zlecenia z zasady nie wlicza się do stażu pracy, chyba że regulacje wewnętrzne stanowią inaczej
zawarcie umowy o pracę zamiast umowy zlecenia nie powoduje żadnych negatywnych konsekwencji dla zlecającego	zawarcie umowy zlecenia zamiast umowy o pracę jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika
wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę musi być wypłacane co najmniej raz w miesiącu, w stałym i uzgodnionym z góry terminie	wynagrodzenie za wykonanie zlecenia, co do zasady, jest wypłacane po wykonaniu zlecenia (albo w inny sposób określony w umowie między zleceniodawcą a wykonawcą zlecenia)
tryb i terminy wypowiedzenia umowy o pracę są ściśle określone w Kodeksie pracy	umowę zlecenia można wypowiedzieć w każdym momencie
roszczenia ze stosunku pracy są dochodzone przed sądem pracy	roszczenia ze stosunku cywilnoprawnego są dochodzone przed sądem cywilnym

### 3. Jak sformułować umowę zlecenia

Umowa zlecenia nie wymaga szczególnej formy niezależnie od tego, co jest jej przedmiotem. Taka umowa może więc zostać zawarta w dowolny sposób, w tym np. na skutek zgodnych oświadczeń stron wyrażonych ustnie, a nawet w sposób dorozumiany, tj. np. przez dopuszczenie do wykonywania pracy.

W przypadku braku spisania zasad współpracy ustalonych w ramach umowy zlecenia treść praw i obowiązków stron można wykazać, przykładowo, dowodem z przesłuchania stron czy zeznaniami świadków (np. w razie sporu ze zleceniodawcą).

**UWAGA! Umowa zlecenia nie musi dla swej ważności mieć formy pisemnej.**

W celu uniknięcia ewentualnych nieporozumień i wątpliwości, towarzyszących nieformalnym (niespisanim) porozumieniom, warto zadbać o pisemną formę umowy zlecenia.

Treść umowy zlecenia powinna określać m.in.:

- jej rodzaj i datę zawarcia,
- strony stosunku cywilnoprawnego (chodzi tu np. o imiona i nazwiska, numery dokumentów tożsamości, daty urodzenia, adresy zamieszkania, numery wpisu do ewidencji działalności gospodarczej czy numery w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego),
- datę rozpoczęcia i zakończenia czynności objętych umową,
- charakterystykę pracy i miejsce jej wykonywania,
- zakres współpracy między stronami,
- wynagrodzenie (w sytuacji gdy zlecenie jest płatne).

W celu lepszego zabezpieczenia swoich interesów zleceniodawca może w umowie zawrzeć dodatkowo zapisy o:

- karach umownych za nienależyte wykonanie zlecenia lub wypowiedzenie umowy bez ważnych powodów,
- zobowiązaniu zleceniobiorcy do zachowania w tajemnicy treści podpisanej umowy oraz podejmowanych działań związanych z wykonywaniem tej umowy,
- zakazie konkurencji obejmującym okres, na jaki została zawarta umowa, oraz określony czas po realizacji umowy (w zamian za niepodejmowanie działalności konkurencyjnej po ustaniu umowy zlecenia zleceniobiorcy należy zapewnić odszkodowanie, gdyż w przeciwnym razie takie postanowienie może nie wywołać żadnych skutków prawnych).

Wzajemne zobowiązania stron umowy zlecenia oraz sposób realizacji zleconych prac powinny być jasno określone w treści umowy łączącej strony.

#### 3.1. Najczęściej pojawiające się problemy przy sporządzaniu umowy zlecenia

Najwięcej problemów zleceniodawcy mają z określeniem w umowie zlecenia zakresu czynności, jakie ma wykonywać zleceniobiorca. **Jeśli określenie tych czynności jest bardzo ogólne i zostało sformułowane w taki sposób, że nie wynikają z niego konkretne czynności, jakie przyjmujący zlecenie ma wykonywać, to powstaje domniemanie, że zleceniobiorca realizuje w praktyce polecenia zleceniodawcy.** Zleceniodawca może natomiast wydawać wskazówki co do sposobu wykonywania zlecenia (np. jakiego rodzaju płynu dana osoba ma używać do czyszczenia określonej maszyny). Nigdy nie może to jednak doprowadzić do nakazywania drugiej stronie wykonywania pewnych prac. Przy w miarę możliwości wyczerpujących zapisach praca zleceniobiorcy polega na wykonywaniu tych elementów składowych zobowiązania, na które umówił się ze zlecającym podpisując umowę. Najbezpieczniej dla zleceniodawcy będzie szczegółowo określić w umowie zlecenia czynności, jakie ma wykonywać zleceniobiorca (zob. wzór umowy zlecenia na str. 19).

W umowie zlecenia można wskazać miejsce i czas wykonywania czynności objętych tą umową, ale bez odnoszenia się w jej treści do przepisów Kodeksu pracy dotyczących czasu pracy. Tylko przy stosunku pracy strona (pracodawca) może jednostronnie zlecać dodatkową pracę (ponad normy czasu pracy lub

przedłużony dobowy wymiar czasu pracy), a pracownik jest zobowiązany ją wykonać. Konstruuąc w treści umowy zlecenia zapisy dotyczące wynagrodzenia można odnieść się do czasu wykonywania usług bądź szczególnej pory ich wykonywania.

**PRZYKŁAD**

*W umowie z osobą, która ma serwisować maszyny sprzedawane przez firmę zleceniodawcy, zawarto następujący zapis:*

*„1. Za każdorazową wizytę serwisową u Klienta, w lokalizacji wskazanej w § 1 niniejszej umowy, Zleceniobiorca otrzyma 50 zł.*

*2. Jeśli usługa serwisowa będzie wykonywana w godz. od 20.00 do 6.00, wynagrodzenie określone w pkt 1 wzrasta o 50%”.*

*Takie zapisy są prawidłowe.*

Przy długotrwałych zleceniach strony mogą postanowić o uregulowaniu kwestii dni wolnych dla zleceniobiorcy. Jest to możliwe, przy czym nie należy wskazywać, że zleceniobiorcy przysługuje urlop wypoczynkowy, odsyłając przy tym do przepisów Kodeksu pracy.

Według Sądu Najwyższego przeciwko możliwości uznania umowy zlecenia za umowę o pracę może przemawiać m.in. okoliczność, że stosunek prawny zawiera elementy obce stosunkowi pracy, jak na przykład konieczność „odpracowania” urlopu (wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNP 2000/5/175).

W odniesieniu do wielu prac niezbędne jest dysponowanie określonym sprzętem czy narzędziami. W wyroku z 24 listopada 2011 r. (I PK 62/11) Sąd Najwyższy odniósł się do tej kwestii wskazując, że „o tym, czy strony łączy umowa o pracę czy cywilnoprawna, decyduje wola osób podpisujących takie kontrakty”. Korzystanie ze służbowego sprzętu nie oznacza, że doszło do zawarcia stosunku pracy.

**Wzór umowy zlecenia (niewypełniony)**

<b>Umowa zlecenia</b>	
zawarta .....	w ..... pomiędzy
<i>(data)</i>	<i>(miejsowość)</i>
....., PESEL ....., zamieszkałym w .....	
<i>(imię i nazwisko)</i>	
przy ul. ...., legitymującym się dowodem osobistym nr .....	
(lub firmą)	
..... z siedzibą w ....., przy ul. ...., wpisanym do ewidencji działalności gospodarczej (lub rejestru przedsiębiorców) pod numerem .....	
REGON ....., NIP....., zwanym dalej Zleceniodawcą,	
a	
....., PESEL ....., zamieszkałym w .....	
<i>(imię i nazwisko)</i>	
przy ul. ...., legitymującym się dowodem osobistym nr .....	
(lub firmą)	
..... z siedzibą w ....., przy ul. ...., wpisanym do ewidencji działalności gospodarczej (lub rejestru przedsiębiorców) pod numerem .....	
REGON ....., NIP....., zwanym dalej Zleceniobiorcą.	
<b>§ 1</b>	
Zleceniodawca zleca, a Zleceniobiorca przyjmuje do wykonania usługę polegającą na: .....	
<i>(dokładne określenie zleconych czynności i prac)</i>	
<b>§ 2</b>	
Zleceniobiorca zobowiązuje się wykonać zlecenie określone w § 1 .....	
<i>(termin)</i>	

**§ 3**

Zleceniobiorca zobowiązuje się wykonać zlecenie osobiście.

**§ 4**

Zleceniodawca zapewni do wykonania zlecenia: .....

**§ 5**

Za prawidłowe wykonanie zlecenia określonego w § 1 Zleceniobiorcy przysługuje wynagrodzenie w wysokości .....

*(kwota liczbą i słownie)*

płatne .....

*(sposób zapłaty – gotówką lub przelewem; w drugim przypadku – bank i numer konta zleceniobiorcy)*

*(termin)*

**§ 6**

W sprawach nieuregulowanych umową stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego i innych obowiązujących aktów prawnych.

**§ 7**

Zmiany umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

**§ 8**

Umowa została sporządzona w ..... jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

*(liczba egz.)*

.....  
*(podpis zleceniodawcy)*

.....  
*(podpis zleceniobiorcy)*

**Wzór umowy zlecenia (wypełniony)**

**Umowa zlecenia**

zawarta 27 października 2015 r. w Miasteczku Dolnym, pomiędzy **Martą Igrekowską**, przedsiębiorcą zarejestrowanym w Urzędzie Miejskim w Miasteczku Dolnym pod numerem 01598, prowadzącą jednoosobowo działalność gospodarczą pod firmą **Eta Marta Igrekowska** przy ul. Krętej 12, lok. 7 w Miasteczku Dolnym, o numerze REGON 118191713, NIP: 213-151-14-25, zwaną dalej **Zleceniodawcą**

a **Henrykiem Iksińskim** o numerze PESEL 65082903105, zamieszkałym w Mieście Górnym, przy ul. Zamkowej 8 m. 15, legitymującym się dowodem osobistym DD 1234156, zwanym dalej **Zleceniobiorcą**.

**§ 1**

Zleceniodawca zleca, a Zleceniobiorca przyjmuje do wykonania usługę polegającą na:

- 1) wybraniu i zakupie po zaakceptowaniu przez Zleceniodawcę – na rachunek Zleceniodawcy – programu księgowego właściwego dla jej przedsiębiorstwa;
- 2) przeszkoleniu trzech pracowników Zleceniodawcy w wykorzystywaniu komputerowych programów biurowych: edytora tekstów, arkuszy kalkulacyjnych, programów graficznych, programu finansowo-księgowego, programu do obsługi poczty e-mail i przeglądarki internetowej.

**§ 2**

1. Zleceniobiorca zobowiązuje się wybrać, kupić i zainstalować program księgowy dla Zleceniodawcy do 16 listopada 2015 r.

2. Zleceniobiorca zobowiązuje się przeprowadzić szkolenie określone w § 1 pkt 2, które będzie trwało po cztery godziny zegarowe we wszystkie dni robocze od 27 października 2015 r. do 3 kwietnia 2016 r.

**§ 3**

Zleceniobiorca zobowiązuje się wykonać zlecenie osobiście, bez powierzenia zadań wymienionych w § 1 pkt 1 i 2 osobom trzecim.

**§ 4**

Zleceniodawca zapewni do wykonania zlecenia:

- 1) środki finansowe na zakup programu,
- 2) salę i cztery komputery z oprogramowaniem do przeprowadzenia szkolenia.

**§ 5**

1. Za wykonanie zlecenia określonego w § 1 i 2 Zleceniobiorcy przysługuje wynagrodzenie w wysokości 4500 (słownie: cztery tysiące pięćset) zł brutto.

2. Zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie za wykonane zlecenie przelewem na rachunek prowadzony w XI oddziale banku ABC nr 38 2409 7895 1111 0000 2735 1283 w ciągu 7 dni od przedłożenia rachunku w siedzibie Zleceniodawcy.

**§ 6**

W sprawach nieuregulowanych umową stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego i innych obowiązujących aktów prawnych.

**§ 7**

Zmiany umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

**§ 8**

Umowa została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

*Marta Igrkowska*

.....  
(podpis zleceniodawcy)

*Henryk Iksiński*

.....  
(podpis zleceniobiorcy)

## 4. Wynagrodzenie w umowie zlecenia

Umowa zlecenia może być zarówno odpłatna, jak i nieodpłatna. Postanowienia w tym zakresie zależą od woli stron umowy. **Jeżeli strony postanowią, że zlecenie będzie nieodpłatne, to taki zapis powinien znaleźć się w umowie.**

W przypadku braku w umowie ustaleń dotyczących wysokości wynagrodzenia lub/i obowiązującej taryfy zleceniobiorca ma prawo do wynagrodzenia odpowiadającego wykonanej pracy. Należy przyjąć, że podstawą do skalkulowania wysokości takiego wynagrodzenia powinno być wyliczenie czasu poświęconego na wykonanie zlecenia, z uwzględnieniem kwalifikacji zleceniobiorcy i stopnia skomplikowania zleconych czynności.

**UWAGA! Jeżeli ani z umowy, ani z innych okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia, za realizację zlecenia należy się wynagrodzenie.**

Co do zasady, wynagrodzenie przysługuje zleceniobiorcy dopiero po wykonaniu zlecenia (np. na podstawie przedłożonego przez niego rachunku), chyba że z umowy wynikają inne postanowienia w tym zakresie. Strony mogą np. ustalić, że wynagrodzenie w umówionej wysokości będzie wypłacane w ratach, bezpośrednio po wykonaniu określonego etapu zlecenia.

**Jeżeli umowa zlecenia jest odpłatna, strony powinny w jej treści precyzyjnie określić wysokość wynagrodzenia, termin i sposób zapłaty.**

Z reguły koszty związane z wykonaniem zlecenia ponosi zleceniodawca. W niektórych przypadkach zleceniodawca powinien zwrócić przyjmującemu zlecenie wszelkie koszty, które ten poniósł w celu nale-

zytego wykonania usługi, wraz z odsetkami ustawowymi. Jeżeli wykonanie zlecenia wymaga nakładów finansowych, dający zlecenie powinien na żądanie przyjmującego udzielić mu również odpowiedniej zaliczki (art. 742 i 743 Kodeksu cywilnego).

W razie wypowiedzenia odpłatnego zlecenia przez zleceniodawcę, ma on obowiązek wypłacić przyjmującemu zlecenie część wynagrodzenia za dotychczas wykonane czynności.

**Wynagrodzenie za zlecenie nie musi być określone przez strony wyłącznie w formie pieniężnej. Może mieć również inny charakter, np. barterowy (usługa za usługę).**

Jeżeli zlecenie jest realizowane bezpłatnie, a w treści zawartej umowy nie ma jednoznacznych zapisów stwierdzających ten fakt, wówczas, w razie sporu, to zleceniodawca powinien udowodnić, że umówiono się na nieodpłatną pracę lub powinien wykazać takie okoliczności towarzyszące zawarciu umowy, które wskazują na jej nieodpłatność.

## 5. Odpowiedzialność z tytułu umowy zlecenia

W odniesieniu do umowy zlecenia można mówić o odpowiedzialności odszkodowawczej za wyrządzenie szkody wskutek popełnienia czynu niedozwolonego lub niewykonania albo nienależytego wykonania zobowiązania przez zleceniobiorcę (tzw. odpowiedzialność kontraktowa). **Przepisy prawa cywilnego jasno precyzują, że ten, kto ze swej winy wyrządził drugiemu szkodę, ma obowiązek ją naprawić. Jeśli zleceniobiorca dopuści się czynu niedozwolonego (np. posłuży się sfałszowanymi dokumentami), przez co zleceniodawca poniesie szkodę, wówczas ma prawo domagać się od zleceniobiorcy stosownej rekompensaty na drodze sądowej.** W tym przypadku dający zlecenie musi udowodnić winę zleceniobiorcy.

Aby można było przesądzać o odpowiedzialności zleceniobiorcy, musi powstać szkoda oraz zaistnieć związek przyczynowy między niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania a szkodą. Zleceniodawca nie musi jednak w kontekście tej odpowiedzialności udowadniać winy przyjmującego zlecenie. W takim przypadku mamy do czynienia z domniemaniem winy, co przejawia się tym, że w razie wystąpienia szkody przyjmuje się, że doszło do niej wskutek zaniedbań i zaniechań zleceniobiorcy. To przyjmujący zlecenie musi wykazać, że szkoda jest następstwem okoliczności, za które on nie odpowiada.

**Szkoda i obowiązek jej naprawienia mogą wystąpić np. wskutek wypowiedzenia umowy zlecenia bez ważnego powodu. Taka sytuacja może dotyczyć wypowiedzenia złożonego zarówno przez zleceniodawcę, jak i przez przyjmującego zlecenie.**

Pojęcie szkody obejmuje stratę i utracone korzyści. Przy ogólnych zasadach odpowiedzialności wysokość szkody musi wykazać zleceniodawca.

Naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zlecenia może nastąpić przez zapłatę określonej sumy (kary umownej) należnej bez względu na wysokość szkody. Takie rozwiązanie powinno być wyraźnie przewidziane w treści umowy zlecenia.

Zleceniobiorca może zwolnić się od odpowiedzialności, jeśli wykaze, że wykonał zobowiązanie albo że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania nastąpiło nie z jego winy. Winą przyjmującego zlecenie jest zarówno zamiar niewywiązania się ze zobowiązania, jak również nieumyślne niedochowanie należytej staranności przy jego wykonywaniu.

**UWAGA! Zleceniobiorca ma obowiązek naprawienia w pełnej wysokości szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które zleceniobiorca nie ponosi odpowiedzialności.**

Jeżeli kilka osób dało lub przyjęło zlecenie wspólnie, ich odpowiedzialność względem drugiej strony jest solidarna.

Odpowiedzialność solidarna po stronie dających zlecenie polega na tym, że przyjmujący zlecenie może wykonać całe zlecenie względem jednego z nich, a takie wykonanie powoduje, że umowa jest skutecznie wykonana również wobec pozostałych osób dających zlecenie i tym samym zobowiązanie zleceniobiorcy wygasa.

Z kolei odpowiedzialność solidarna po stronie przyjmujących zlecenie wyraża się w tym, że zleceniodawca według swojego uznania może żądać wykonania zlecenia od każdego przyjmującego z osobna, niektórych z nich lub od wszystkich. Wykonanie zlecenia przez któregokolwiek z przyjmujących zlecenie zwalnia pozostałych od obowiązku wykonania zobowiązania.

## 6. Oskładkowanie umów zlecenia

### 6.1. Umowy zlecenia zawarte po 13 stycznia 2000 r.

Obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na terenie Polski wykonują pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, a także osoby z nimi współpracujące. Każda umowa zlecenia zawarta po 13 stycznia 2000 r., bez względu na okres, na jaki została zawarta, powoduje obowiązek ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, chyba że zachodzą okoliczności wyłączające ten obowiązek. Z tytułu wykonywania umowy zlecenia powstaje również obowiązek ubezpieczenia wypadkowego. Ubezpieczeniu chorobowemu zleceniobiorcy i osoby z nimi współpracujące podlegają na zasadzie dobrowolności.

Przy ustalaniu obowiązku ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania pracy na podstawie zlecenia zawartej po 13 stycznia 2000 r. istotne znaczenie ma fakt posiadania przez zleceniobiorcę innych tytułów do obowiązkowych ubezpieczeń oraz fakt zawarcia tej umowy z własnym pracodawcą bądź wykonywania jej na rzecz własnego pracodawcy. Za pracownika bowiem uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, a także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

#### PRZYKŁAD

*Spółka z o.o. zawarła od 1 listopada 2015 r. umowę zlecenia z osobą, dla której jest to jedyny tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Zleceniobiorca podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu. Złożył także wniosek o objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym od 1 listopada 2015 r.*

*Jeżeli zleceniodawca, jako płatnik składek, w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia wykonywania umowy zlecenia dokona zgłoszenia tej osoby, na formularzu ZUS ZUA, do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, objęcie ubezpieczeniem chorobowym nastąpi od daty wskazanej w zgłoszeniu, tj. od 1 listopada 2015 r. W innej sytuacji objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym nastąpi od dnia wskazanego we wniosku o objęcie tym ubezpieczeniem, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym został zgłoszony wniosek. Jeśli umowa została zawarta 1 listopada 2015 r. i zleceniobiorca został zgłoszony przez zleceniodawcę do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego od 1 listopada 2015 r., a wniosek o objęcie ubezpieczeniem chorobowym zostanie zgłoszony np. 1 stycznia 2016 r., zleceniodawca powinien złożyć, na formularzu ZUS ZWUA, wyrejestrowanie zleceniobiorcy z dotychczasowych ubezpieczeń od 1 stycznia 2016 r., a następnie, na formularzu ZUS ZUA, zgłosić go do wszystkich ubezpieczeń (obowiązkowych emerytalnego, rentowych, wypadkowego oraz dobrowolnego chorobowego) również od 1 stycznia 2016 r.*

### 6.2. Zbiegi tytułów do ubezpieczeń społecznych

Wykonywanie umowy zlecenia nie zawsze jest jedynym tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Zleceniobiorca może bowiem jednocześnie pozostawać w stosunku pracy, wykonywać inną umowę zlecenia, prowadzić pozarolniczą działalność, być rolnikiem, duchownym czy osobą pozostającą w stosunku służby. Występuje wówczas zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych, gdzie jednym z tytu-



tów jest wykonywanie pracy na podstawie zlecenia. Ponadto taka umowa może być wykonywana przez osobę mającą ustalone prawo do renty lub emerytury oraz osobę będącą uczniem lub studentem. Mimo że uprawnienie do renty lub emerytury czy posiadanie statusu ucznia lub studenta nie jest tytułem do podlegania ubezpieczeniom społecznym, to wpływa na charakter i zakres ubezpieczeń z tytułu wykonywania umowy zlecenia.

### 6.3. Umowa zlecenia i umowa o pracę

#### 6.3.1. Umowa zlecenia zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.

Do rozstrzygnięcia obowiązku ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy zlecenia zawartej od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r. nie miał znaczenia fakt zawarcia tej umowy z własnym pracodawcą bądź wykonywania pracy na podstawie zlecenia na rzecz własnego pracodawcy. Pracownik wykonujący jednocześnie umowę zlecenia zawartą z własnym pracodawcą lub wykonujący w ramach takiej umowy pracę na rzecz własnego pracodawcy podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy. Natomiast z tytułu wykonywania umowy zlecenia ubezpieczenia emerytalne i rentowe miały dla niego charakter dobrowolny. Jeżeli taka osoba przystąpiła do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, obejmowana była również ubezpieczeniem wypadkowym, w przypadku gdy praca na podstawie umowy zlecenia była wykonywana w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę. Nie mogła natomiast przystąpić do ubezpieczenia chorobowego.

#### PRZYKŁAD

*Spółka zawarła z własnym pracownikiem umowę zlecenia przed 14 stycznia 2000 r. Umowa ta była wykonywana do 31 sierpnia 2001 r. Stosunek pracy ustał 31 sierpnia 2002 r. Z tytułu wykonywania umowy zlecenia – zarówno w okresie od 15 grudnia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r., jak i w okresie od 14 stycznia 2000 r. do 31 grudnia 2001 r. – osoba ta podlegała ubezpieczeniom społecznym dobrowolnie. Obowiązkowe natomiast były dla niej ubezpieczenia z tytułu wykonywania umowy o pracę.*

#### 6.3.2. Umowa zlecenia zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz w okresie od 14 stycznia 2000 r.

Od 14 stycznia 2000 r. za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, a także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli taką umowę zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 i 2a ustawy systemowej). **Zatem pracownik, który wykonuje dodatkowo umowę zlecenia zawartą z własnym pracodawcą, z tytułu wykonywania tej umowy podlega ubezpieczeniom społecznym na takich samych zasadach, jak w przypadku umowy o pracę, tj. ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.** Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla tej osoby stanowi łączny przychód uzyskiwany z umowy o pracę oraz z umowy zlecenia. Pracodawca z tytułu zawartej umowy zlecenia nie zgłasza zleceniobiorcy do ubezpieczeń, a uzyskany przychód z tej umowy wykazuje, wraz z przychodem ze stosunku pracy, w imiennym raporcie miesięcznym składanym za pracownika (np. uchwała Sądu Najwyższego z 2 września 2009 r., II UZP 6/09, OSNP 2010/3–4/46).

Artykuł 8 ust. 2a ustawy systemowej nie ma zastosowania do osób przebywających na urlopie macierzyńskim, wychowawczym lub bezpłatnym. **Jeżeli zatem pracodawca zatrudni na podstawie umowy zlecenia własnego pracownika przebywającego na urlopie macierzyńskim, wychowawczym czy bezpłatnym, to z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia podlega on ubezpieczeniom na zasadach przewidzianych dla zleceniobiorców.**

**PRZYKŁAD**

*Spółka zawarła od 1 listopada 2015 r. umowę zlecenia z własnym pracownikiem, który przebywa na urlopie wychowawczym. Osoba przebywająca na urlopie wychowawczym i wykonująca jednocześnie umowę zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy zlecenia. Przebywanie na urlopie wychowawczym nie stanowi wówczas tytułu do tych ubezpieczeń. Ponadto, mimo że osoba przebywająca na urlopie wychowawczym jest nadal pracownikiem spółki, z tytułu zawartej umowy zlecenia podlega ubezpieczeniom na zasadach przewidzianych dla zleceniobiorców. Dlatego za tę osobę należy obowiązkowo odprowadzić składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz ubezpieczenie wypadkowe. Składka na ubezpieczenie chorobowe jest natomiast opłacana na wniosek zleceniobiorcy.*

**PRZYKŁAD**

*Spółka zawarła umowę zlecenia od 1 października 2015 r. z własnym pracownikiem, który przebywa na urlopie macierzyńskim i pobiera z tego tytułu zasiłek macierzyński. W tej sytuacji obowiązkowym tytułem do ubezpieczeń tej osoby jest pobieranie zasiłku macierzyńskiego. Może ona jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi również z umowy zlecenia.*

### **6.3.3. Umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.**

Osoba wykonująca umowę zlecenia zawartą do 13 stycznia 2000 r., która jednocześnie pozostawała w stosunku pracy z innym podmiotem niż zleceniodawca, podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę. Z tytułu umowy zlecenia ubezpieczenia emerytalne i rentowe były dla niej dobrowolne, bez względu na wysokość przychodu osiąganego z umowy o pracę. Jeżeli osoba ta przystąpiła do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, była również obejmowana ubezpieczeniem wypadkowym, jeśli praca na podstawie umowy zlecenia była wykonywana w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę. Nie mogła natomiast przystąpić do ubezpieczenia chorobowego.

### **6.3.4. Umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz w okresie od 14 stycznia 2000 r.**

Osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę i jednocześnie wykonująca umowę zlecenia zawartą z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana tej umowy na jego rzecz, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu pozostawania w stosunku pracy. Natomiast z tytułu wykonywania umowy zlecenia ubezpieczenia emerytalne i rentowe mają dla niej charakter dobrowolny, jeżeli podstawa wymiaru składek ze stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę (do 31 grudnia 2002 r. – najniższe wynagrodzenie za pracę). Tym samym, **jeżeli podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, jest niższa od minimalnego wynagrodzenia (najniższego wynagrodzenia), osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym również z tytułu wykonywania umowy zlecenia.**

Dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, którym przepis prawa pracy gwarantują co najmniej minimalne wynagrodzenie (do 31 grudnia 2002 r. – najniższe wynagrodzenie), tak długo, jak długo trwa stosunek pracy dodatkowe tytuły do ubezpieczeń, m.in. wykonywanie umowy zlecenia, mają charakter dobrowolny. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, który ma w umowie o pracę zagwarantowane wynagrodzenie w kwocie co najmniej równej lub wyższej od kwoty minimalnego wynagrodzenia (do 31 grudnia 2002 r. – najniższego wynagrodzenia), dodatkowe tytuły do ubezpieczeń posiadane przez tego pracownika, m.in. wykonywanie umowy zlecenia, także mają charakter dobrowolny.

Omawianą zasadę stosuje się również wtedy, gdy pracownik choruje albo pracodawca nie wywiązuje się ze swoich obowiązków wynikających z zawartej umowy o pracę oraz z przepisów prawa pracy i nie wypłaca pracownikowi należnego wynagrodzenia lub, bez zmiany treści umowy o pracę, wypłaca wynagrodzenie w kwocie niższej niż należna (zagwarantowana w umowie o pracę).

Jeżeli osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia pozostaje jednocześnie w dwóch lub więcej stosunkach pracy, to do celów ustalenia obowiązku ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy zlecenia należy zsumować podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia z tytułu wszystkich umów o pracę. W sytuacji gdy łącznie wynoszą one co najmniej tyle, ile wynosi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, osoba wykonująca umowę zlecenia podlega z tego tytułu dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

#### **PRZYKŁAD**

*Hanna F., wykonująca w okresie od 1 czerwca do 30 listopada 2015 r. umowę zlecenia, jest jednocześnie zatrudniona na podstawie dwóch umów o pracę (w jednym zakładzie pracy na 1/2 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym 900 zł, w drugim zakładzie pracy na 1/2 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym 1000 zł). Ponieważ osoba ta łącznie – z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy – osiąga miesięczne wynagrodzenie w kwocie 1900 zł (tj. wyższe niż minimalne wynagrodzenie w 2015 r., które wynosi 1750 zł), z tytułu wykonywanej w okresie od 1 czerwca do 30 listopada 2015 r. umowy zlecenia mogła dobrowolnie podlegać ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.*

## **6.4. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności**

### **6.4.1. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej – zasady podlegania**

Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osoby wykonujące umowę zlecenia i prowadzące jednocześnie pozarolniczą działalność gospodarczą dotyczą sytuacji, gdy zlecenie nie jest wykonywane w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, a jej przedmiot nie pokrywa się z przedmiotem tej działalności. **Istotne znaczenie do ustalenia, czy umowa zlecenia jest wykonywana w ramach prowadzonej działalności gospodarczej ma zakwalifikowanie przychodów z tej umowy dla celów podatkowych.** Jeżeli osoba prowadząca działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji, wykonująca jednocześnie umowę zlecenia, osiąga przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej (w rozumieniu przepisów podatkowych), a także przychody z wykonywanej umowy zlecenia (z działalności wykonywanej osobiście), następuje zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych. Umowa zlecenia nie jest wówczas wykonywana w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.

**OSOBA PROWADZĄCA POZAROLNICZĄ DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ** – przedsiębiorca, czyli osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą; za przedsiębiorców uznaje się także wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.

### **6.4.2. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 31 października 2005 r.**

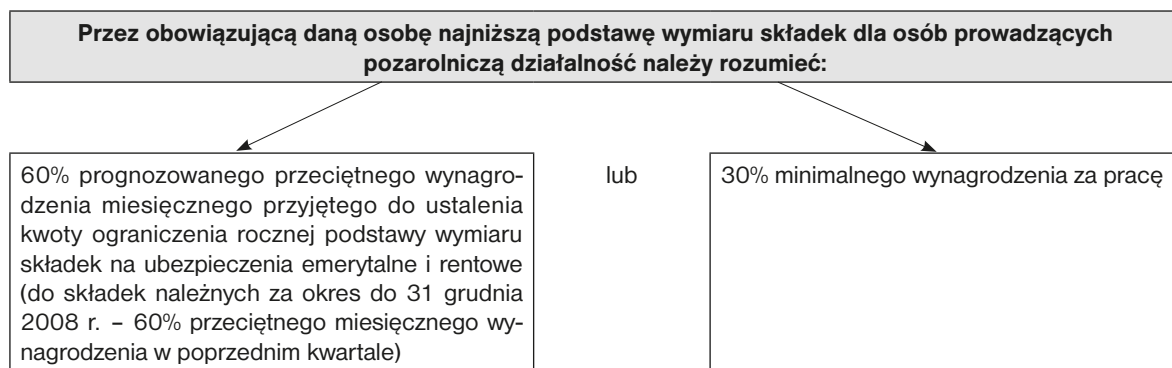
W okresie od 1 stycznia 1999 r. do 31 października 2005 r. osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą i wykonujące jednocześnie pracę na podstawie umowy zlecenia podlegały obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu, który powstał wcześniej. Mogły one jednak dobrowolnie, na swój wniosek, zostać objęte ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z drugiego tytułu lub zmienić tytuł ubezpieczeń.

### **6.4.3. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej w okresie od 1 listopada 2005 r.**

Osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia i jednocześnie prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą – na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczegól-

nych – podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu działalności gospodarczej, jeżeli podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy zlecenia jest niższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność. Osoba ta może wówczas dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi również z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia. W pozostałych sytuacjach (tj. gdy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy zlecenia jest równa lub wyższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność) tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jest tytuł, który powstał wcześniej. W takich przypadkach osoba ta może dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z drugiego tytułu lub zmienić tytuł ubezpieczeń.

#### Definicja najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność



Obowiązujące od 1 listopada 2005 r. zasady dotyczące osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia, które jednocześnie prowadzą pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych, odnoszą się także do osób, które po dopełnieniu obowiązku uzyskania odpowiedniego wpisu, zgodnie z przepisami o działalności gospodarczej, w ramach tego wpisu prowadzą działalność zawodową oraz do osób, które prowadzą działalność gospodarczą w ramach spółki cywilnej. Nie dotyczą natomiast osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia oraz prowadzących jednocześnie pozarolniczą działalność inną niż działalność gospodarcza. Nie stosuje się ich również w odniesieniu do osób współpracujących z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność gospodarczą, które jednocześnie wykonują umowę zlecenia.

#### PRZYKŁAD

*Wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością rozpoczął od 1 marca 2009 r. wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia. Obowiązkowo podlega on ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu, który powstał wcześniej, tj. z tytułu bycia wspólnikiem jednoosobowej spółki z o.o. Może on dobrowolnie, na swój wniosek, być objęty ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z tytułu umowy zlecenia lub zmienić tytuł do ubezpieczeń – z prowadzenia pozarolniczej działalności, jako wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, na umowę zlecenia.*

#### PRZYKŁAD

*Magdalena K., współpracująca przy prowadzeniu działalności gospodarczej, 15 maja 2009 r. rozpoczęła wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tej umowy jest niższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek z tytułu współpracy przy prowadzeniu działalności gospodarczej. Osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu, który powstał wcześniej, tj. z tytułu współpracy przy prowadzeniu działalności. Może ona jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z drugiego tytułu lub zmienić tytuł ubezpieczeń. Osoba współpracująca przy prowadzeniu działalności gospodarczej może bowiem podlegać obowiązkowo ubezpieczeniom*

społecznym z umowy zlecenia także wtedy, gdy podstawa wymiaru składek z tytułu tej umowy jest niższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek z tytułu współpracy.

#### PRZYKŁAD

Adwokat Janusz D., po uzyskaniu wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, od 1 stycznia 2010 r. prowadzi działalność zawodową – wykonuje zawód adwokata. Z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej od 1 stycznia 2010 r. zgłosił się do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, z podstawą wymiaru składek równą 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Jednocześnie od 1 lutego 2010 r. wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia. Z tytułu umowy zlecenia miesięczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne jest niższa od 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. Od 1 lutego 2010 r. Janusz D. nadal obowiązkowo podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej. Tym samym nie może zmienić tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych z prowadzenia działalności gospodarczej na umowę zlecenia. Z tytułu umowy zlecenia ubezpieczenia społeczne mają dla niego charakter dobrowolny.

#### PRZYKŁAD

Joanna C., prowadząca od 1 lutego 2008 r. działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, w okresie od 1 października 2008 r. do 31 marca 2009 r. wykonywała umowę zlecenia z wynagrodzeniem miesięcznym 300 zł. Od 1 lutego 2008 r. osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej z podstawą wymiaru składek 337,80 zł, tj. odpowiadającą 30% minimalnego wynagrodzenia (30% kwoty 1126 zł). Od 1 stycznia 2009 r. podstawa wymiaru składek z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej dla tej osoby wynosi 382,80 zł (30% kwoty 1276 zł). Spełnia bowiem warunki zawarte w art. 18a ustawy systemowej. Od 1 października 2008 r., czyli od dnia rozpoczęcia wykonywania umowy zlecenia, Joanna C. w dalszym ciągu podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, gdyż podstawa wymiaru składek z tytułu umowy zlecenia jest niższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność. Może ona dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z tytułu umowy zlecenia.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, a także chorobowe i wypadkowe osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych, w okresie pierwszych 24 miesięcy kalendarzowych od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej, stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia. Przepis ten ma zastosowanie do osób, które rozpoczęły wykonywanie działalności gospodarczej nie wcześniej niż 25 sierpnia 2005 r.

#### Osoby ubezpieczone prowadzące działalność gospodarczą wyłączone z możliwości preferencyjnego opłacania składek emerytalno-rentowych

**Prawo do opłacania składek na ubezpieczenia społeczne od zadeklarowanej kwoty, nie niższej niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia, nie ma zastosowania do osób, które:**

prowadzą lub w okresie ostatnich 60 miesięcy kalendarzowych przed dniem rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej prowadziły pozarolniczą działalność

lub

wykonyują działalność gospodarczą na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub poprzednim roku kalendarzowym wykonywały w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej

**PRZYKŁAD**

Marcin D., wspólnik spółki cywilnej, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 1 marca 2009 r., z podstawą wymiaru składek w wysokości 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Jednocześnie, w okresie od 1 czerwca do 30 listopada 2009 r., wykonywał pracę na podstawie dwóch umów zlecenia. Z pierwszej umowy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne była wyższa od 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, z drugiej umowy była niższa od tej kwoty. W związku z tym, że z jednej z wykonywanych umów podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe była wyższa od obowiązującej Marcina D. najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, mógł on – w okresie od 1 czerwca do 30 listopada 2009 r. – podlegać ubezpieczeniom społecznym na dwa sposoby, tj.:

- nadal podlegać obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu bycia wspólnikiem spółki cywilnej oraz dobrowolnie z tytułu obu umów zlecenia lub
- podlegać obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy zlecenia, z której podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe była wyższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, oraz dobrowolnie z tytułu drugiej umowy zlecenia i prowadzenia działalności gospodarczej jako wspólnik spółki cywilnej.

Obowiązujące od 1 listopada 2005 r. zasady dotyczące osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, które jednocześnie wykonują umowę zlecenia, mają zastosowanie również do osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia zawartej przed 1 listopada 2005 r., a wykonywanej także po tej dacie. Jednak w sytuacji, gdy przed 1 listopada 2005 r. osoba wykonująca umowę zlecenia (z podstawą wymiaru składek niższą od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność) i jednocześnie prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą nabyła prawo do zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego z tytułu wykonywania umowy zlecenia, obowiązkiem ubezpieczeń społecznych z tytułu działalności gospodarczej mogła być objęta po zakończeniu okresu pobierania tego zasiłku lub świadczenia. Także wówczas, gdy po 1 listopada 2005 r. osoba podlegająca obowiązkowi ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy zlecenia nabywa prawo do zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego z tytułu wykonywania tej umowy, obowiązkiem ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzonej działalności może zostać objęta po zakończeniu okresu pobierania zasiłku lub świadczenia.

Jeżeli zasiłek chorobowy lub świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez część miesiąca kalendarzowego to, aby ustalić, z jakiego tytułu dana osoba podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym w pozostałej części miesiąca, należy porównać kwoty:

- podstawy wymiaru składek z umowy zlecenia w tym miesiącu oraz
- najniższej podstawy wymiaru składek z działalności gospodarczej dla tej części miesiąca, za którą osoba nie pobrała zasiłku lub świadczenia z umowy zlecenia.

**Podstawę wymiaru składek z działalności gospodarczej ustala się:**

- **krok 1** – dzieląc kwotę najniższej podstawy wymiaru składek z tytułu prowadzonej działalności przez liczbę dni kalendarzowych miesiąca i
- **krok 2** – mnożąc przez liczbę dni podlegania ubezpieczeniom (art. 18 ust. 9 i 10 ustawy systemowej).

**PRZYKŁAD**

Michalina P., prowadząca od 1 stycznia 2005 r. działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji, w okresie od 1 czerwca 2005 r. do 30 kwietnia 2007 r. wykonywała jednocześnie umowę zlecenia z wynagrodzeniem niższym od 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej osoba ta od 1 stycznia 2005 r. dokonała zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z podstawą wymiaru składek równą 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Osoba ta podlega ubezpieczeniom społecznym w następujący sposób:

- w okresie od 1 czerwca do 31 października 2005 r. jako prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej i wykonująca jednocześnie pracę na

podstawie umowy zlecenia była objęta obowiązkowo ubezpieczeniami z tego tytułu, który powstał wcześniej, tj. z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej. Mogła jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z drugiego tytułu lub zmienić tytuł ubezpieczeń z działalności gospodarczej na umowę zlecenia;

- w okresie od 1 listopada 2005 r. do 30 kwietnia 2007 r. jako prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej i wykonująca jednocześnie pracę na podstawie umowy zlecenia – z podstawą wymiaru składek niższą od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność – podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej. Mogła jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi również z tytułu umowy zlecenia;
- od 1 maja 2007 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

#### PRZYKŁAD

Cezary I., prowadzący od 1 września 2005 r. działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji, dla którego podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu tej działalności wynosi 30% minimalnego wynagrodzenia (w 2005 r. – 254,70 zł), w okresie od 1 lipca 2005 r. do 31 stycznia 2006 r. wykonywał umowę zlecenia. Z tytułu tej umowy przysługiwało mu wynagrodzenie w wysokości 250 zł miesięcznie. Od 1 lipca 2005 r. osoba ta została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń z tytułu umowy zlecenia. W okresie od 1 października do 31 grudnia 2005 r. pobierała zasiłek chorobowy. Z tytułu umowy zlecenia w lipcu, sierpniu i wrześniu 2005 r. Cezary I. osiągnął przychód w wysokości 250 zł (podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w każdym z tych miesięcy wyniosła 250 zł); w październiku, listopadzie i grudniu 2005 r. (kiedy pobierał zasiłek chorobowy) podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wyniosła 0 zł. Osoba ta w okresie od 1 lipca do 31 grudnia 2005 r. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy zlecenia. Natomiast od 1 stycznia 2006 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom z tytułu wykonywania pozarolniczej działalności gospodarczej.

Jeżeli podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu umowy zlecenia stanowi przychód, w miesiącach, w których nie jest dokonywana wypłata wynagrodzenia (nie powstaje przychód), przez co podstawa wymiaru składek wynosi „0”, nie zachodzą okoliczności upoważniające zainteresowaną osobę do wyboru tytułu do ubezpieczeń społecznych pomiędzy zleceniem a pozarolniczą działalnością gospodarczą, tj. osoba taka podlega obowiązkowo ubezpieczeniom z tytułu prowadzenia działalności. Dotyczy to także sytuacji, gdy z umowy wynika, że wypłata wynagrodzenia powinna być dokonywana w każdym miesiącu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia, a zleceniodawca spóźnia się z wypłatą wynagrodzenia.

#### PRZYKŁAD

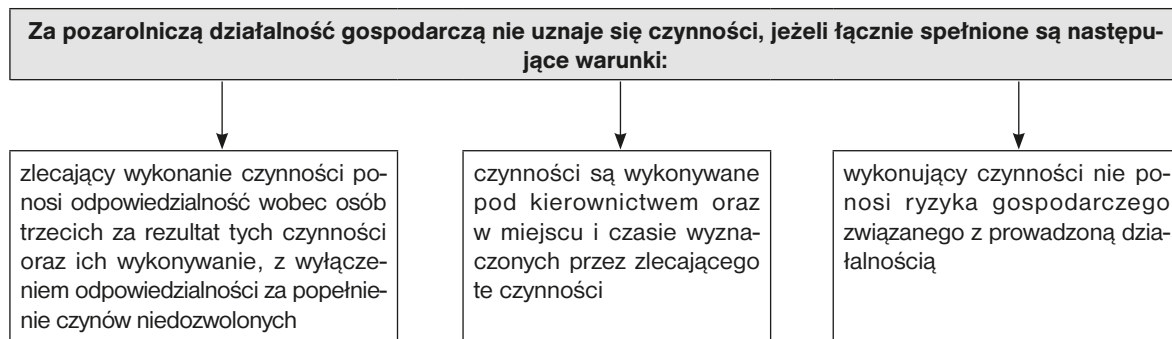
Leszek D., prowadzący działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji, z dniem rozpoczęcia jej prowadzenia (od 1 lutego 2009 r.) dokonał zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, z podstawą wymiaru składek 382,80 zł (tj. 30% minimalnego wynagrodzenia). Osoba ta spełniała warunki z art. 18a ustawy systemowej. Jednocześnie w okresie od 1 marca do 30 czerwca 2009 r. Leszek D. wykonywał umowę zlecenia. Z tytułu zawartej umowy osiągnął przychód: w marcu – 1000 zł, w kwietniu – 1000 zł, w maju – 1000 zł, w czerwcu – 1000 zł. W związku z tym, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu wykonywania umowy zlecenia, w każdym miesiącu jej trwania, była wyższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, w okresie od 1 marca do 30 czerwca 2009 r. mogła ona wybrać tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych – działalność gospodarczą lub umowę zlecenia.

#### 6.4.4. Umowa zlecenia w ramach prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej

W sytuacji gdy osoba prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą, a następnie w ramach tej działalności zawiera umowę zlecenia, której przedmiot jest taki sam, jak przedmiot prowadzonej działalności,

wówczas podlega ubezpieczeniom społecznym tylko z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. Z tytułu wykonywania umowy zlecenia nie jest obejmowana ubezpieczeniami – ani obowiązkowo, ani dobrowolnie. Aby jednak umowa zlecenia mogła być traktowana jak wykonywana w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, warunkiem jest, aby uzyskiwany z niej przychód był opodatkowany jako przychód z działalności gospodarczej. Dotyczy to zarówno stanu prawnego obowiązującego od 1 stycznia 1999 r. do 31 października 2005 r., jak i obowiązującego od 1 listopada 2005 r.

### Czynności nieuznane za pozarolniczą działalność gospodarczą



Jeżeli organ podatkowy uzna, że czynności wykonywane w ramach umowy zlecenia są do celów podatkowych działalnością wykonywaną osobiście (nie są czynnościami wykonywanymi w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej), osoba wykonująca tylko taką umowę podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako zleceniobiorca.

**UWAGA! Uznanie przez organ podatkowy, że czynności wykonywane w ramach zlecenia są do celów podatkowych działalnością wykonywaną osobiście (nie są czynnościami wykonywanymi w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej) powoduje powstanie obowiązku ubezpieczeniowego takiej osoby.**

W przypadku gdy osoba wykonująca umowę zlecenia wykonuje również czynności w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako zleceniobiorca lub osoba prowadząca działalność (następuje wówczas zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych).

Należy pamiętać, że po uznaniu przez organ podatkowy, że czynności wykonywane w ramach umowy są dla celów podatkowych działalnością wykonywaną osobiście (nie są czynnościami wykonywanymi w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej), to w sytuacjach budzących wątpliwości co do rodzaju umowy (umowa zlecenia czy umowa o dzieło) obowiązek ubezpieczeń społecznych, lub jego brak, ustala się na podstawie treści umowy oraz warunków świadczenia pracy i wypłaty wynagrodzenia.

### PRZYKŁAD

*Od 1 lutego 2009 r. Anna Z. prowadzi na podstawie wpisu do ewidencji działalność gospodarczą. W ramach tej działalności zawierała umowę zlecenia. Przedmiot umowy zlecenia pokrywa się z zakresem prowadzonej przez tę osobę działalności, a przychód uzyskiwany z umowy jest opodatkowany jako przychód z działalności gospodarczej. Osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu oraz dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej. Z tytułu wykonywania umowy zlecenia nie jest obejmowana ubezpieczeniami – ani obowiązkowo, ani dobrowolnie.*

## 6.5. Umowa zlecenia i inne rodzaje pozarolniczej działalności

Za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność – w rozumieniu art. 8 ust. 6 ustawy systemowej – uważa się:

- 1) osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych;



- 2) twórcę i artystę;
- 3) osobę prowadzącą działalność w zakresie wolnego zawodu:
  - w rozumieniu przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiągniętych przez osoby fizyczne,
  - z której przychody są przychodami z działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych;
- 4) wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej;
- 5) osobę prowadzącą publiczną lub niepubliczną szkołę, inną formę wychowania przedszkolnego, placówkę lub ich zespół, na podstawie przepisów o systemie oświaty.

Osoby prowadzące pozarolniczą działalność inną niż działalność gospodarcza, wykonujące jednocześnie pracę na podstawie umowy zlecenia, podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu, który powstał wcześniej. Mogą one jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęte ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z drugiego tytułu lub zmienić tytuł ubezpieczeń.

Należy pamiętać, że od 1 listopada 2005 r. nie zmieniły się zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność inną niż działalność gospodarcza i wykonujące jednocześnie pracę na podstawie umowy zlecenia.

#### **PRZYKŁAD**

*Tomasz J., wspólnik spółki jawnej, rozpoczął wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia od 15 marca 2009 r. Podlega on obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu, który powstał wcześniej, tj. z tytułu bycia wspólnikiem spółki jawnej. Może on dobrowolnie, na swój wniosek, być objęty ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z tytułu umowy zlecenia lub zmienić tytuł ubezpieczeń – z prowadzenia pozarolniczej działalności, jako wspólnik spółki jawnej, na umowę zlecenia.*

## **6.6. Umowa o pracę i umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności**

### **6.6.1. Umowa o pracę i umowa zlecenia z własnym pracodawcą oraz prowadzenie pozarolniczej działalności w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.**

Pracownik wykonujący zawartą do 13 stycznia 2000 r. umowę zlecenia (niezależnie od tego, czy umowa ta była zawarta z własnym pracodawcą czy z innym podmiotem) i prowadzący jednocześnie pozarolniczą działalność podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy. Z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia był objęty ubezpieczeniami dobrowolnie, na swój wniosek. W okresie od 1 stycznia do 29 grudnia 1999 r. wymieniona osoba również dobrowolnie podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności, niezależnie od wysokości przychodu osiąganego z umowy o pracę. Natomiast od 30 grudnia 1999 r. z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności ubezpieczenia emerytalne i rentowe miały dla niej charakter dobrowolny, jeżeli podstawa wymiaru składek ze stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, wynosiła co najmniej najniższe wynagrodzenie za pracę. Jeśli podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ze stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, była niższa od najniższego wynagrodzenia, osoba ta podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności.

### **6.6.2. Umowa o pracę i umowa zlecenia z własnym pracodawcą oraz prowadzenie pozarolniczej działalności w okresie od 14 stycznia 2000 r.**

Jeżeli osoba, która wykonuje równocześnie pracę na podstawie umowy o pracę i zawartej w okresie od 14 stycznia 2000 r. z własnym pracodawcą umowy zlecenia, dodatkowo prowadzi pozarolniczą działalność, obowiązkowe są dla niej ubezpieczenia społeczne z tytułu umowy o pracę oraz – niezależnie od wysokości osiągniętej w ramach stosunku pracy podstawy wymiaru składek – również ubezpieczenia z tytułu umowy zlecenia. Taka umowa zlecenia jest bowiem traktowana jak umowa o pracę. Od 14 stycznia

2000 r. za pracownika uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli taką umowę zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy (art. 8 ust. 2a ustawy systemowej).

Obowiązek ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności jest natomiast uzależniony od wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia ze stosunku pracy oraz umowy zlecenia, z której przychód jest traktowany jak przychód ze stosunku pracy. Jeżeli podstawa ta, w przeliczeniu na okres miesiąca, jest niższa od minimalnego wynagrodzenia (do 31 grudnia 2002 r. – najniższego wynagrodzenia), ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzonej działalności są obowiązkowe. Jeśli natomiast podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ze stosunku pracy i umowy zlecenia, w przeliczeniu na okres miesiąca, wynosi co najmniej tyle, ile minimalne wynagrodzenie (najniższe wynagrodzenie), z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności osoba ta podlega dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

### **PRZYKŁAD**

*Ignacy W., wspólnik spółki jawnej, od 1 marca 2009 r. wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia zawartej z własnym pracodawcą. Z tytułu umowy o pracę osiąga miesięczne wynagrodzenie w wysokości 950 zł, z tytułu umowy zlecenia miesięczne wynagrodzenie wynosi 500 zł. Ignacy W. w 2009 r. podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy i umowy zlecenia. Z tytułu bycia wspólnikiem spółki jawnej ubezpieczenia emerytalne i rentowe są dla niego dobrowolne, gdyż łączna podstawa wymiaru składek z umowy o pracę i umowy zlecenia, w przeliczeniu na okres miesiąca, była wyższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2009 r. – 1276 zł).*

Jeżeli pracownik prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą i jednocześnie wykonuje umowę zlecenia w ramach prowadzonej przez siebie działalności (przedmiot umowy zlecenia pokrywa się z zakresem prowadzonej działalności, przychód uzyskiwany z umowy zlecenia jest opodatkowany jako przychód z działalności gospodarczej), a umowa zlecenia jest zawarta z własnym pracodawcą, drugim tytułem do ubezpieczeń społecznych – obok stosunku pracy – jest prowadzenie działalności gospodarczej. Z tytułu wykonywanej umowy zlecenia osoba ta nie podlega ubezpieczeniom – ani obowiązkowo, ani dobrowolnie.

### **PRZYKŁAD**

*Andrzej P., prowadzący działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji, zawarł umowę o pracę oraz umowę zlecenia z własnym pracodawcą. Umowa zlecenia jest wykonywana w ramach prowadzonej działalności gospodarczej – przedmiot umowy zlecenia pokrywa się z zakresem prowadzonej działalności, przychód uzyskiwany z tej umowy jest opodatkowany jako przychód z działalności gospodarczej. Osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy. Drugim tytułem do ubezpieczeń społecznych jest prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej. Z tytułu wykonywania umowy zlecenia nie podlega natomiast ubezpieczeniom – ani obowiązkowo, ani dobrowolnie.*

W sytuacji gdy z umowy o pracę podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, w przeliczeniu na okres miesiąca, wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie, z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej ubezpieczenia emerytalne i rentowe mają charakter dobrowolny. Jeżeli podstawa ta jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz wypadkowe są obowiązkowe również z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej.

### **6.6.3. Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prowadzenie pozarolniczej działalności w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.**

Pracownik wykonujący umowę zlecenia zawarła do 13 stycznia 2000 r. (niezależnie od tego, czy umowa ta była zawarta z własnym pracodawcą czy z innym podmiotem), prowadzący jednocześnie pozarolniczą działalność, podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy. Z tytułu wyko-

nywania pracy na podstawie umowy zlecenia był obejmowany ubezpieczeniami dobrowolnie, na swój wniosek.

W okresie od 1 stycznia do 29 grudnia 1999 r. wymieniona osoba również dobrowolnie podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności, niezależnie od wysokości przychodu osiąganego z umowy o pracę. Natomiast od 30 grudnia 1999 r. z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności ubezpieczenia emerytalne i rentowe miały dla niej charakter dobrowolny, jeżeli podstawa wymiaru składek ze stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, wynosiła co najmniej tyle, ile najniższe wynagrodzenie za pracę. Tym samym, jeżeli podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ze stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, była niższa od najniższego wynagrodzenia, osoba ta podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności.

#### **6.6.4. Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prowadzenie pozarolniczej działalności w okresie od 14 stycznia 2000 r.**

W sytuacji gdy osoba wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia zawartej w okresie od 14 stycznia 2000 r. z innym podmiotem niż własny pracodawca, a następnie rozpoczyna prowadzenie pozarolniczej działalności, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym ze stosunku pracy. Z tytułu umowy zlecenia oraz prowadzenia pozarolniczej działalności ubezpieczenia emerytalne i rentowe mają dla niej charakter dobrowolny, jeżeli podstawa wymiaru składek ze stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę (do 31 grudnia 2002 r. – najniższe wynagrodzenie za pracę). Jeżeli natomiast podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ze stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, jest niższa od minimalnego wynagrodzenia (najniższego wynagrodzenia), osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym również z drugiego tytułu. Drugim obowiązkowym tytułem w tej sytuacji jest wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia. Tytuł ten bowiem powstał wcześniej niż nastąpiło rozpoczęcie prowadzenia pozarolniczej działalności.

Taka osoba może jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami także z tytułu pozarolniczej działalności lub zmienić drugi tytuł obowiązkowych ubezpieczeń – z umowy zlecenia na pozarolniczą działalność.

#### **PRZYKŁAD**

*Adam L. wykonywał pracę na podstawie umowy zlecenia w okresie od 1 do 30 czerwca 2005 r. Od 1 stycznia 2005 r. pozostaje jednocześnie w stosunku pracy, od 1 września 2004 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą. Umowa zlecenia nie była zawarta z własnym pracodawcą ani nie była wykonywana na rzecz własnego pracodawcy. Z umowy o pracę osoba ta osiągnęła w czerwcu 2005 r. wynagrodzenie w wysokości 750 zł, tj. mniej niż wynosiło minimalne wynagrodzenie za pracę (w 2005 r. – 849 zł). Adam L. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywanej umowy o pracę. Z uwagi na fakt, że w czerwcu 2005 r. wysokość podstawy wymiaru składek ze stosunku pracy wyniosła mniej niż kwota minimalnego wynagrodzenia, osoba ta podlegała w tym okresie obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym również z drugiego tytułu. Drugim obowiązkowym tytułem było prowadzenie działalności gospodarczej, gdyż tytuł ten powstał wcześniej niż nastąpiło rozpoczęcie pracy na podstawie umowy zlecenia. Z tytułu wykonywanej umowy zlecenia mogła podlegać dobrowolnie ubezpieczeniom społecznym. Mogła także zmienić tytuł ubezpieczeń i w okresie wykonywania umowy zlecenia, tj. od 1 do 30 czerwca 2005 r., podlegać obowiązkowo ubezpieczeniom z tytułu tej umowy, natomiast dobrowolnie – z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej.*

#### **6.6.5. Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prowadzenie pozarolniczej działalności w okresie od 1 listopada 2005 r.**

Od 1 listopada 2005 r. zmieniły się zasady podlegania ubezpieczeniom dla osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia, które jednocześnie prowadzą pozarolniczą działalność gospodarczą na pod-

stawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych (również dla wspólników spółki cywilnej oraz osób, które po dopełnieniu obowiązku uzyskania odpowiedniego wpisu, zgodnie z przepisami o działalności gospodarczej, w ramach tego wpisu prowadzą działalność zawodową). Przepisy te nie mają zastosowania w odniesieniu do osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia oraz prowadzących jednocześnie pozarolniczą działalność inną niż działalność gospodarcza.

Zatem od 1 listopada 2005 r. zmieniły się również zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przez pracownika wykonującego umowę zlecenia zawartą z innym podmiotem niż pracodawca, który dodatkowo prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą. Pracownik wykonujący jednocześnie pracę na podstawie umowy zlecenia zawartej z innym podmiotem niż własny pracodawca, prowadzący jednocześnie pozarolniczą działalność gospodarczą, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy.

Ponadto, jeżeli podstawa wymiaru składek z umowy o pracę, w przeliczeniu na okres miesiąca, wynosi mniej niż minimalne wynagrodzenie, osoba ta jest również obejmowana obowiązkowo ubezpieczeniami z drugiego tytułu. Drugi obowiązkowy tytuł do podlegania ubezpieczeniom jest ustalany w zależności od wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z umowy zlecenia.

Jeżeli podstawa ta jest niższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, drugim obowiązkowym tytułem do ubezpieczeń jest prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej. W pozostałych sytuacjach (tj. gdy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z umowy zlecenia jest równa lub wyższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność), drugim tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych będzie tytuł, który powstał wcześniej. Wówczas osoba ta będzie mogła zostać, na swój wniosek, objęta ubezpieczeniami również z tytułu powstałego później lub zmienić tytuł obowiązkowych ubezpieczeń. W przypadku gdy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ze stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, wynosi co najmniej tyle, ile minimalne wynagrodzenie za pracę, to zarówno z tytułu wykonywania umowy zlecenia, jak i z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej osoba ta podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym dobrowolnie.

#### **PRZYKŁAD**

*Włodzimierz F. uzyskiwał w 2008 r. i w 2009 r. z tytułu umowy o pracę miesięczny przychód w wysokości 1500 zł (tj. wyższy niż minimalne wynagrodzenie) i jednocześnie wykonywał umowę zlecenia zawartą z innym podmiotem niż własny pracodawca, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 20% minimalnego wynagrodzenia. Ponadto od 1 stycznia 2009 r. prowadzi działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzenia tej działalności nie mogła być niższa od 30% minimalnego wynagrodzenia, gdyż Włodzimierz F. spełniał wówczas warunki z art. 18a ustawy systemowej. Wymieniona osoba podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Natomiast zarówno z tytułu wykonywania umowy zlecenia, jak i z tytułu prowadzonej od 1 stycznia 2009 r. pozarolniczej działalności gospodarczej, ubezpieczenia emerytalne i rentowe mają dla niej charakter dobrowolny.*

#### **PRZYKŁAD**

*Jakub S. w 2009 r. z tytułu zawartej na 1/2 etatu umowy o pracę uzyskuje miesięczny przychód niższy niż minimalne wynagrodzenie. Jednocześnie wykonuje umowę zlecenia zawartą z innym podmiotem niż własny pracodawca, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 20% minimalnego wynagrodzenia. Ponadto od 1 marca 2009 r. prowadzi działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej wynosi 30% minimalnego wynagrodzenia. Osoba ta, od dnia nawiązania stosunku pracy, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Ponadto, z uwagi na fakt, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ze stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym również z drugiego tytułu. Wobec tego, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy zlecenia (20% minimalnego wynagrodzenia) jest niższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą*

*działalność (30% minimalnego wynagrodzenia), drugim obowiązkowym tytułem do ubezpieczeń społecznych jest prowadzenie działalności gospodarczej. Natomiast z umowy zlecenia może ona dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi.*

## **6.7. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty**

### **6.7.1. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.**

Osoba mająca ustalone prawo do renty lub emerytury, która zawarła umowę zlecenia w okresie do 13 stycznia 2000 r., z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia podlegała dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Jeżeli przystąpiła do wymienionych ubezpieczeń, była również obejmowana ubezpieczeniem wypadkowym w przypadku pracy wykonywanej w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę. Nie mogła natomiast przystąpić do ubezpieczenia chorobowego.

### **6.7.2. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 14 stycznia 2000 r.**

Osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia, która ma jednocześnie ustalone prawo do emerytury lub renty, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, jeżeli równocześnie nie pozostaje w stosunku pracy. Jeżeli zatem osoba posiadająca uprawnienia emerytalne lub rentowe zawierała w okresie od 14 stycznia 2000 r. umowę zlecenia i jest to dla niej jedyny tytuł do ubezpieczeń, z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Od 1 stycznia 2010 r. podlega także obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu. Do 31 grudnia 2009 r. ubezpieczeniu wypadkowemu podlegała obowiązkowo, jeśli umowa zlecenia była wykonywana w miejscu lub siedzibie prowadzenia działalności przez zleceniodawcę. Ubezpieczenie chorobowe jest dla niej dobrowolne.

**RENTA** (na potrzeby ustawy systemowej) – świadczenia pieniężne z systemu ubezpieczenia społecznego realizowanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych i Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego oraz zaopatrzenia emerytalnego osób w stosunku służby (np. żołnierzy zawodowych, funkcjonariuszy Policji).

Nie są osobami mającymi ustalone prawo do renty – w rozumieniu przepisów powołanej ustawy – osoby pobierające rentę na podstawie przepisów prawa cywilnego (np. rentę wyrównawczą) oraz osoby pobierające rentę socjalną przyznawaną na podstawie ustawy z 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej.

Przy rozstrzyganiu obowiązku ubezpieczeń społecznych dla osoby wykonującej umowę zlecenia i mającej ustalone prawo do emerytury lub renty należy brać pod uwagę również prawo do emerytury lub renty nabyte z tytułu zagranicznych ubezpieczeń społecznych albo zagranicznego zaopatrzenia emerytalnego.

### **6.7.3. Umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.**

Osoba mająca ustalone prawo do emerytury lub renty, prowadząca pozarolniczą działalność, która dodatkowo zawarła umowę zlecenia w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r., z obu tych tytułów, tj. prowadzenia pozarolniczej działalności i wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia, podlegała dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

### **6.7.4. Umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności i prawo do emerytury lub renty w okresie od 14 stycznia 2000 r.**

Jeżeli osoba mająca ustalone prawo do emerytury lub renty wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia zawartej w okresie od 14 stycznia 2000 r. i jednocześnie prowadzi pozarolniczą działalność, z tytułu

umowy zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i ubezpieczeniu wypadkowemu (do 31 grudnia 2009 r. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu, jeżeli praca na podstawie umowy zlecenia była wykonywana w miejscu lub siedzibie prowadzenia działalności przez zleceniodawcę) oraz dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu. Z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności ubezpieczenia mają dla niej charakter dobrowolny.

Należy pamiętać, że w sytuacji, gdy osoba uprawniona do emerytury lub renty prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą i jednocześnie wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia w ramach prowadzonej przez siebie działalności (przedmiot umowy zlecenia pokrywa się z zakresem prowadzonej działalności, przychód uzyskiwany z umowy zlecenia jest opodatkowany jako przychód z działalności gospodarczej), to podlega ona dobrowolnie ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzonej działalności. Z tytułu wykonywanej umowy zlecenia nie podlega ubezpieczeniom – ani obowiązkowo, ani dobrowolnie.

### **6.7.5. Umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 2008 r.**

W sytuacji gdy osoba mająca ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy wykonuje umowę zlecenia i jednocześnie prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych – do czasu ustalenia prawa do emerytury – zarówno wykonywanie umowy zlecenia, jak i prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej jest dla niej obowiązkowym tytułem do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.

**Jeżeli podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy zlecenia jest niższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Z tytułu umowy zlecenia ubezpieczenia są dla niej wówczas dobrowolne.**

W pozostałych przypadkach (tj. gdy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy zlecenia jest równa lub wyższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność) tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jest tytuł, który powstał wcześniej. Wówczas osoba ta może zostać, na swój wniosek, objęta ubezpieczeniami również z tytułu powstałego później lub zmienić tytuł obowiązkowych ubezpieczeń.

Od dnia, od którego ustalone zostanie prawo do emerytury, obowiązkowe będą dla niej jedynie ubezpieczenia społeczne z tytułu wykonywania umowy zlecenia. Z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegać będzie dobrowolnie, na swój wniosek.

Wyżej przedstawione zasady mają zastosowanie:

- do osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych. Dotyczą zatem również tych osób, które po dopełnieniu obowiązku uzyskania odpowiedniego wpisu, zgodnie z przepisami o działalności gospodarczej, w ramach tego wpisu prowadzą działalność zawodową, oraz osób, które prowadzą działalność gospodarczą w ramach spółki cywilnej;
- jedynie do osób mających ustalone decyzją ZUS prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy z systemu powszechnego. Dotyczą zatem rent z tytułu niezdolności do pracy, o których mowa w ustawie z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz ustawie z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Obowiązujące od 1 stycznia 2008 r. zasady nie dotyczą natomiast osób pobierających renty rodzinne, a także rencistów spoza systemu powszechnego, mających ustalone prawo np. do:

- wojskowych czy policyjnych rent inwalidzkich przyznanych z tytułu niezdolności do służby,
- rent rolniczych z tytułu niezdolności do pracy, o których mowa w ustawie z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników.

**Ponadto przedstawione zasady nie mają zastosowania do osób, które mają ustalone prawo do:**

- emerytury lub renty innej niż renta z tytułu niezdolności do pracy i jednocześnie prowadzą pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych,

- renty z tytułu niezdolności do pracy i jednocześnie prowadzą pozarolniczą działalność inną niż działalność gospodarcza prowadzona na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych,
- renty z tytułu niezdolności do pracy i jednocześnie współpracują przy prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej.

### **PRZYKŁAD**

*Halina K., mająca ustalone decyzją ZUS prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, prowadzi od 1 października 2007 r. działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej. Osoba ta od 1 października 2007 r. wykonuje również pracę na podstawie umowy zlecenia.*

*Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu umowy zlecenia w każdym miesiącu jej trwania jest wyższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność. Od 1 października do 31 grudnia 2007 r. osoba ta obowiązkowo podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywanej umowy zlecenia.*

*Z tytułu prowadzenia w wyżej wymienionym okresie działalności gospodarczej ubezpieczenia były dla niej dobrowolne. Od 1 stycznia 2008 r. zarówno wykonywanie umowy zlecenia, jak i prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej jest dla niej obowiązkowym tytułem do ubezpieczeń. W związku z tym, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z umowy zlecenia w każdym miesiącu jej trwania jest wyższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, od 1 stycznia 2008 r. do czasu ustalenia prawa do emerytury osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z wybranego tytułu (lub z umowy zlecenia bądź z działalności gospodarczej), dobrowolnie z drugiego. Od dnia, od którego zostanie ustalone prawo do emerytury, obowiązkowe będą dla niej jedynie ubezpieczenia społeczne z tytułu wykonywania umowy zlecenia. Z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym będzie wówczas podlegać dobrowolnie.*

## **6.8. Kilka umów zlecenia**

Osoba spełniająca warunki do objęcia obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu wykonywania jednocześnie kilku umów zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom z tytułu tej umowy zlecenia, która została zawarta najwcześniej. Może ona jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z tytułu pozostałych, wszystkich lub wybranych umów zlecenia. Może również zmienić tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń.

### **PRZYKŁAD**

*Katarzyna U. wykonywała pracę na podstawie zawartej ze spółką jawną umowy zlecenia w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2007 r. Od 1 marca 2007 r. zawarła drugą umowę zlecenia ze spółką z o.o. Spółka jawna, jako płatnik składek, od 1 stycznia 2007 r. dokonała zgłoszenia zleceniobiorcy do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego (praca była wykonywana w miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę) oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Z uwagi na fakt, że od 1 marca 2007 r. osoba ta wykonuje dodatkowo drugą umowę zlecenia, od tej daty, na swój wniosek, może być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z tytułu drugiej umowy zlecenia lub zmienić tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń – z pierwszej umowy zlecenia na drugą umowę zlecenia.*

### **6.8.1. Kilka umów zlecenia i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.**

Osoba mająca ustalone prawo do renty lub emerytury, która wykonywała jednocześnie kilka umów zlecenia zawartych w okresie do 13 stycznia 2000 r., z tytułu wykonywania pracy na podstawie tych umów podlegała dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

**6.8.2. Kilka umów zlecenia i prawo do emerytury lub renty w okresie od 14 stycznia 2000 r.**

Jeżeli osoba mająca ustalone prawo do emerytury lub renty wykonuje jednocześnie kilka umów zlecenia, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu pierwszej z zawartych umów. Może ona jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z tytułu pozostałych, wszystkich lub wybranych umów zlecenia bądź zmienić tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń. W sytuacji zakończenia pierwszej umowy zlecenia, a trwania nadal drugiej, druga umowa zlecenia staje się dla tej osoby obowiązkowym tytułem do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.

**6.9. Umowa o pracę i umowa zlecenia oraz prawo do emerytury lub renty****6.9.1. Umowa o pracę i umowa zlecenia z własnym pracodawcą lub wykonywana na rzecz pracodawcy oraz prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.**

Pracownik wykonujący umowę zlecenia zawartą w okresie do 13 stycznia 2000 r., mający ustalone prawo do emerytury lub renty podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym tylko z tytułu stosunku pracy. Z tytułu wykonywania umowy zlecenia był obejmowany ubezpieczeniami dobrowolnie, na swój wniosek. W okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r. do ustalenia obowiązku ubezpieczeń społecznych bez znaczenia pozostawał fakt zawarcia umowy zlecenia z własnym pracodawcą czy wykonywania w ramach umowy zlecenia pracy na rzecz własnego pracodawcy.

**6.9.2. Umowa o pracę i umowa zlecenia z własnym pracodawcą lub wykonywana na rzecz pracodawcy oraz prawo do emerytury lub renty w okresie od 14 stycznia 2000 r.**

Osoba mająca ustalone prawo do emerytury lub renty, wykonująca pracę na podstawie zawartej w okresie od 14 stycznia 2000 r. umowy zlecenia z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, z tytułu wykonywania umowy zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. **Wskazane zasady stosuje się również w sytuacji, gdy praca na podstawie umowy zlecenia jest wykonywana na rzecz podmiotu, z którym osoba mająca ustalone prawo do emerytury lub renty pozostaje w stosunku pracy.**

Umowa zlecenia zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na rzecz własnego pracodawcy przez osobę mającą ustalone prawo do emerytury lub renty, w zakresie ubezpieczeń społecznych traktowana jest bowiem jak umowa o pracę. Tym samym osoba mająca uprawnienia emerytalne lub rentowe, wykonująca umowę zlecenia zawartą z własnym pracodawcą albo wykonująca w ramach takiej umowy zlecenia pracę na rzecz własnego pracodawcy podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym zarówno z tytułu umowy o pracę, jak i z tytułu umowy zlecenia.

**PRZYKŁAD**

*Michalina O., mająca ustalone prawo do emerytury, została zatrudniona na podstawie umowy o pracę w spółce jawnej od 1 lutego 2015 r. Pracodawca, jako płatnik składek, dokonał zgłoszenia tej osoby do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, wypadkowego i chorobowego. 15 kwietnia 2015 r. osoba ta dodatkowo zawarła umowę zlecenia z własnym pracodawcą. Z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia Michalina O. podlega również obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu.*

**6.9.3. Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.**

Osoba mająca ustalone prawo do emerytury lub renty, będąca jednocześnie pracownikiem wykonującym umowę zlecenia zawartą w okresie do 13 stycznia 2000 r., podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom



społecznym tylko z tytułu stosunku pracy. Z tytułu wykonywania umowy zlecenia była obejmowana ubezpieczeniami dobrowolnie, na swój wniosek.

#### **6.9.4. Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prawo do emerytury lub renty w okresie od 14 stycznia 2000 r.**

Jeżeli osoba uprawniona do emerytury lub renty pozostaje w stosunku pracy i jednocześnie wykonuje umowę zlecenia zawartą w okresie od 14 stycznia 2000 r. z innym podmiotem niż własny pracodawca, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę. **Z tytułu umowy zlecenia ubezpieczenia emerytalne i rentowe mają dla niej charakter dobrowolny.** W przypadku przystąpienia do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podlega również ubezpieczeniu wypadkowemu (do 31 grudnia 2009 r. podlegała ubezpieczeniu wypadkowemu, jeżeli praca była wykonywana w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę). Nie może natomiast przystąpić do ubezpieczenia chorobowego.

Należy pamiętać, że ustalając obowiązek ubezpieczeń społecznych zleceniobiorcy uprawnionego do emerytury lub renty, który jednocześnie wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę zawartej z innym podmiotem niż zleceniodawca, nie ma znaczenia wysokość przychodu osiąganego ze stosunku pracy.

Jest to sytuacja odmienna niż w przypadku zleceniobiorcy, który pozostaje w stosunku pracy z innym podmiotem niż zleceniodawca, ale nie posiada uprawnień emerytalnych lub rentowych.

**UWAGA! Ustalając obowiązek ubezpieczeń społecznych zleceniobiorcy uprawnionego do emerytury lub renty, który jednocześnie wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę zawartej z innym podmiotem niż zleceniodawca, nie ma znaczenia wysokość osiąganego ze stosunku pracy przychodu.**

#### **PRZYKŁAD**

*Krystyna Z., mająca ustalone prawo do renty, została zatrudniona od 1 stycznia 2015 r. na podstawie umowy o pracę w spółce z o.o. na 1/2 etatu, z miesięcznym wynagrodzeniem 800 zł. Pracodawca, jako płatnik składek, dokonał jej zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, wypadkowego i chorobowego. Dodatkowo osoba ta wykonuje w okresie od 15 kwietnia do 31 grudnia 2015 r. umowę zlecenia zawartą ze spółką jawną. Z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia Krystyna Z. podlega dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Jeżeli złoży wniosek o objęcie tymi ubezpieczeniami, zleceniodawca będzie zobowiązany zgłosić ją również do ubezpieczenia wypadkowego, gdyż praca jest wykonywana w jego siedzibie. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia obowiązku ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy zlecenia pozostaje fakt, iż osoba ta z tytułu umowy o pracę osiąga przychód niższy niż minimalne wynagrodzenie za pracę.*

## **6.10. Umowa zlecenia ze studentem**

Nie podlegają ubezpieczeniom społecznym osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, jeżeli są uczniami gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych lub studentami – do ukończenia 26 lat.

Dla celów ubezpieczeń społecznych uznaje się, że uczniem do 31 sierpnia każdego roku jest osoba, która:

- kontynuuje naukę w tej samej szkole,
- ukończyła szkołę i rozpoczyna naukę w szkole, w której rok szkolny rozpoczyna się 1 września,
- ukończyła szkołę i nie kontynuuje nauki.

Ponadto, za ucznia szkoły – do 30 września – uznaje się osobę, która przedstawi zaświadczenie o przyjęciu na studia wyższe.

Zgodnie z przepisami ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, studentem jest osoba kształcąca się na studiach pierwszego lub drugiego stopnia albo na jednolitych studiach magisterskich.

### Definicje form kształcenia na studiach wyższych do celów ustalenia obowiązku ubezpieczeń społecznych

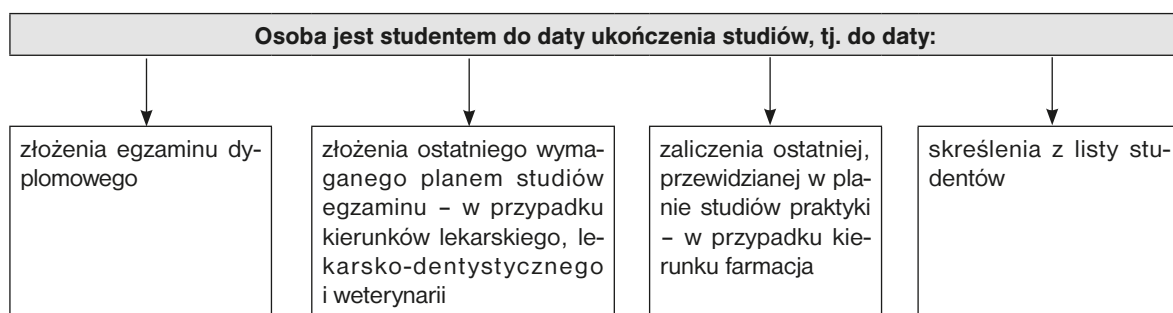
Forma kształcenia	Definicja
studia wyższe pierwszego stopnia	studia licencjackie lub inżynierskie, umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności w określonym zakresie kształcenia, przygotowujące do pracy w określonym zawodzie, kończące się uzyskaniem tytułu licencjata albo inżyniera
studia wyższe drugiego stopnia	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	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

Nie są studentami uczestnicy studiów:

- doktoranckich (są to studia trzeciego stopnia),
- podyplomowych (jest to inna niż studia wyższe i studia doktoranckie forma kształcenia).

Osoba jest studentem od daty immatrykulacji, tj. aktu przyjęcia w poczet studentów uczelni i złożenia ślubowania, do daty ukończenia studiów lub skreślenia z listy studentów. Jeżeli data formalnej immatrykulacji jest późniejsza niż 1 października danego roku kalendarzowego, wówczas zwolnienie z obowiązku ubezpieczeń społecznych obejmuje także okres między 1 października a dniem immatrykulacji.

### Daty ukończenia studiów do ustalenia obowiązku ubezpieczeń



Osoba, która ukończyła studia pierwszego stopnia, zachowuje prawa studenta do 31 października roku, w którym ukończyła te studia. Nie należy jednak tego utożsamiać z posiadaniem statusu studenta. Oznacza to, że w okresie między ukończeniem studiów I stopnia a datą immatrykulacji na studia II stopnia albo 30 września, jeśli immatrykulacja następuje później niż 1 października, obowiązek ubezpieczeń z tytułu umowy zlecenia ustala się na zasadach ogólnych. Zatem taka osoba podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, jeżeli nie ma innego tytułu do tych ubezpieczeń.

**UWAGA! W okresie między ukończeniem studiów I stopnia a datą immatrykulacji na studia II stopnia albo 30 września, jeśli immatrykulacja następuje później niż 1 października, obowiązek ubezpieczeń z tytułu umowy zlecenia ustala się na zasadach ogólnych.**

Przy ustalaniu obowiązku ubezpieczeń społecznych zleceniobiorców będących studentami nie ma znaczenia obywatelstwo ani kraj odbywania studiów. Zatem każdy student (do ukończenia 26 lat),

bez względu na obywatelstwo i kraj odbywania studiów, spełnia warunki do zwolnienia z obowiązku ubezpieczeń społecznych w przypadku podjęcia pracy na podstawie wskazanych wyżej umów.

## 7. Wysokość i zasady finansowania składek na ubezpieczenia społeczne

Wysokości składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe wyrażone są w formie stopy procentowej, jednakowej dla wszystkich ubezpieczonych, w tym także dla zleceniobiorców (osób wykonujących umowy agencyjne lub inne umowy o świadczenie usług).

Stopy procentowe składek na poszczególne ryzyka ubezpieczeniowe wynoszą:

- 19,52% podstawy wymiaru – na ubezpieczenie emerytalne,
- 8,00% podstawy wymiaru – na ubezpieczenia rentowe – od 1 lutego 2012 r.,
- 2,45% podstawy wymiaru – na ubezpieczenie chorobowe,
- od 0,67% do 3,86% – na ubezpieczenie wypadkowe – od 1 kwietnia 2012 r.

Należne kwoty składek na ubezpieczenia społeczne podlegają zaokrągleniu do pełnych groszy w górę, jeżeli końcówka jest równa lub wyższa od 0,50 grosza lub w dół, jeżeli jest niższa od 0,50 grosza.

**Składkę na ubezpieczenie emerytalne osoby wykonującej umowę zlecenia (umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług) finansują z własnych środków, w równych częściach, ubezpieczony (zleceniobiorca) i płatnik składek (zleceniodawca).**

Składkę na ubezpieczenia rentowe finansuje:

- w wysokości 1,5% podstawy wymiaru – z własnych środków ubezpieczony (zleceniobiorca),
- w wysokości 6,5% podstawy wymiaru – z własnych środków płatnik składek (zleceniodawca).

Składkę na ubezpieczenie chorobowe finansuje w całości, z własnych środków, sam ubezpieczony (zleceniobiorca).

Składkę na ubezpieczenie wypadkowe finansuje w całości, z własnych środków, płatnik składek (zleceniodawca).

## 8. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zleceniobiorców (osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia) stanowi przychód – w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych – osiągany z tytułu wykonywania umowy zlecenia (agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług), jeżeli w umowie tej określono odpłatność za jej wykonywanie kwotowo albo w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej albo prowizyjnie. **Jeżeli odpłatność za wykonanie umowy została ustalona w innej formie, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak od kwoty minimalnego wynagrodzenia.**

Należy pamiętać, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe została przez ustawodawcę ograniczona w skali roku. Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zleceniobiorców (osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. **W 2015 r. górna roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wynosi 118 770 zł** (obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 27 listopada 2014 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2015 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia).

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia chorobowe i wypadkowe zleceniobiorcy (osoby wykonującej pracę na podstawie umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tej osoby, bez stosowania ograniczenia górnej rocznej podstawy

wymiaru składek. Ponadto podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, w danym miesiącu, nie może być wyższa od 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek (w 2015 r. – 9897,50 zł).

Przychodami – w rozumieniu przepisów podatkowych – są otrzymywane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymywanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń (art. 11 ustawy o pdof).

Od 1 sierpnia 2010 r. z prawa do zwolnienia ze składek korzystają nie tylko osoby pracujące na podstawie umowy zlecenia, ale również zatrudnione na podstawie umowy agencyjnej bądź innej o świadczenie usług, do której mają zastosowanie – zgodnie z art. 750 Kodeksu cywilnego – przepisy o zleceniu, a także osoby współpracujące przy wykonywaniu tych umów. Wynika to z tego, że wszystkie te osoby uznawane są przez ustawę systemową za zleceniobiorców (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej).

Przed 1 sierpnia 2010 r. do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zleceniobiorców wchodziły wszystkie przychody osiągnięte z umowy zlecenia w rozumieniu ustawy o pdof, z wyjątkiem zasiłków (pod warunkiem że w umowie zlecenia przychód został określony kwotowo, w kwotowej stawce godzinowej, akordowej albo prowizyjnie). Do zleceniobiorców nie można jednak wprost stosować wszystkich zwolnień ze składek wymienionych w § 2 ust. 1 rozporządzenia składkowego, ponieważ:

- nie każde świadczenie można przyznać zleceniobiorcom, gdyż urząd skarbowy bądź ZUS zakwalifikowałby takie zatrudnienie jako pracownicze,
- w wielu miejscach rozporządzenie odwołuje się do odrębnych regulacji, które obejmują wyłącznie pracowników.

**UWAGA! Przyznanie zleceniobiorcom świadczeń, jakie zwyczajowo przysługują pracownikom, może stanowić podstawę do zakwalifikowania umowy zlecenia jako stosunku pracy.**

## 8.1. Odprawy i odszkodowania

Ze składek zwolnione są wszelkiego rodzaju odprawy, odszkodowania i rekompensaty wypłacone z tytułu rozwiązania bądź wygaśnięcia umowy zlecenia, w tym z tytułu rozwiązania umowy zlecenia z przyczyn dotyczących zatrudniającego czy nieprawidłowego jej wypowiedzenia (§ 2 ust. 1 pkt 3 w związku z § 5 ust. 2 rozporządzenia składkowego). Jak wcześniej wspomniano, umowa zlecenia ulega rozwiązaniu:

- z upływem czasu, na jaki została zawarta,
- po wykonaniu zadania, dla którego została zawarta,
- za wypowiedzeniem każdej ze stron następującym, co do zasady, z ważnego powodu; strony mogą zastrzec w kontrakcie przyczynę, z jakich jest dopuszczalne wypowiedzenie (art. 746 Kodeksu cywilnego).

Należy również przypomnieć, że zlecenie wygasa w razie śmierci zleceniobiorcy albo utraty przez niego pełnej zdolności do czynności prawnych, jeżeli umowa nie stanowi inaczej (art. 748 Kodeksu cywilnego). W razie śmierci zleceniodawcy lub utraty przez niego pełnej zdolności do czynności prawnych umowa wygasa, gdy zastrzega to kontrakt w swojej treści (art. 747 Kodeksu cywilnego).

Rozporządzenie składkowe nie narzuca, aby prawo zleceniobiorcy do odprawy, odszkodowania czy rekompensaty musiało wynikać z uregulowań w umowie zlecenia. Dlatego ulga składkowa przysługuje również zleceniobiorcy, który uprawnienie np. do odprawy wynegocjował w porozumieniu ze zleceniodawcą przy zakończeniu współpracy. Rozporządzenie składkowe nie przewiduje również maksymalnej kwoty tego świadczenia, zwolnionej ze składek.

### PRZYKŁAD

*Umowa zlecenia przewiduje 2000 zł wynagrodzenia za realizację zlecenia oraz odprawę dla przyjmującego zlecenie w wysokości 4000 zł w razie rozwiązania umowy przez zleceniodawcę bez ważnego powodu. Ze składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne jest zwolniona pełna kwota odprawy.*

Istnieje możliwość zagwarantowania zleceniobiorcy odprawy z tytułu wypowiedzenia mu umowy zlecenia z przyczyn dotyczących zamawiającego, np. konieczności ograniczenia kosztów, zatrudnienia itd. Zleceniodawca nie powinien jednak przyznawać zleceniobiorcy takiej rekompensaty na takich samych warunkach, na jakich należą się one pracownikom według ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Automatycznie zleceniodawca znajdzie się wówczas w kręgu podejrzanych o „ukrywanie” umowy o pracę.

## 8.2. Świadczenia bhp i ekwiwalenty za te świadczenia

Zwolniona ze składek jest wartość świadczeń od zleceniodawcy mających zagwarantować zleceniobiorcy pracę w odpowiednio bezpiecznych i higienicznych warunkach, tj.:

- wartość świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów o bhp oraz ekwiwalenty za te świadczenia wypłacane zgodnie z przepisami wydanymi przez Radę Ministrów lub właściwego ministra,
- ekwiwalenty za pranie roboczej odzieży, używanie własnej odzieży i obuwia zamiast roboczego,
- wartość otrzymywanych przez zleceniobiorców bonów, talonów, kuponów lub innych dowodów uprawniających do uzyskania na ich podstawie napojów bezalkoholowych, posiłków oraz artykułów spożywczych w sytuacji, gdy zleceniodawca – mimo ciężącego na nim obowiązku – nie ma możliwości wydania zleceniobiorcom posiłków i napojów bezalkoholowych (§ 2 ust. 1 pkt 6 w związku z § 5 ust. 2 rozporządzenia składkowego).

Tezę tę potwierdza dodatkowo art. 304 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowy o pracę nakładczą.

## 8.3. Należności za podróż służbową

Ze składek są również zwolnione diety i inne należności z tytułu delegacji służbowych zleceniobiorcy – do limitów określonych w rozporządzeniu o podróżach służbowych (§ 2 ust. 1 pkt 15 w związku z § 5 ust. 2 rozporządzenia składkowego). To jedno z najbardziej problematycznych zwolnień ze składek, ponieważ pojęcie podróży służbowej i pracowniczy tryb jej odbywania (zwykle pracodawca daje zatrudnionemu druk „Polecenie wyjazdu służbowego”) wskazuje na bieżące podporządkowanie poleceńiom pracodawcy, czyli konstytutywną cechę stosunku pracy. Oprócz tego, podróżą służbową w rozumieniu Kodeksu pracy jest wykonywanie zadania służbowego poza miejscowością, gdzie znajduje się siedziba zakładu albo stałe miejsce zamieszkania pracownika (art. 77<sup>5</sup> § 1 Kodeksu pracy), a zleceniodawca nie powinien, co do zasady, wyznaczać zleceniobiorcy miejsca pracy.

Jednak ze względu na to, że odpowiednie stosowanie wyłączeń z podstawy wymiaru składek wymienionych w rozporządzeniu składkowym należy do zleceniobiorców (zgodnie z § 5 ust. 2 rozporządzenia składkowego), można zastosować ten przepis, gdy zleceniobiorca musi wyjechać w celach służbowych poza zwykłe miejsce świadczenia usług albo stałego zamieszkania, np. gdy na zlecenie świadczy usługę serwisu komputerowego, a wystąpiła konieczność naprawy sprzętu u klienta zleceniodawcy z innej miejscowości.

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 Kodeksu cywilnego. Przepis ten mówi, że zlecający powinien zrekompensować wykonawcy wydatki poniesione w celu należytego wykonania zlecenia. Jednak wskazane jest, aby umowa zlecenia zawierała zapis o zobowiązaniu zleceniodawcy do zwrotu takich kosztów, aby ustrzec się przed kłopotami z fiskusem związanymi z kwestionowaniem prawa do tego zwolnienia.

**UWAGA! Jeśli zleceniodawca chce ponosić koszty wyjazdów zleceniobiorcy w celach służbowych, z treści umowy zlecenia powinien wynikać rodzaj tych należności i ich wysokość.**

Cytowany art. 742 Kodeksu cywilnego nie ma charakteru bezwzględnie wiążącego (wyrok SN z 21 sierpnia 2008 r., IV CSK 168/08, niepubl.), dlatego strony mogą w umowie zlecenia wyłączyć obowiązek zwrotu takich wydatków. Gdy umowa zawiera takie zastrzeżenie, w razie wyjazdu zleceniobiorca nie otrzyma zwrotu tych kosztów, zatem nie ma prawa do skorzystania ze zwolnienia składkowego.

Jeśli zleceniobiorca, zgodnie z umową zlecenia, otrzyma zwrot kosztów odbytej podróży w celach służbowych w wysokości wyższej niż kwoty określone w rozporządzeniu o podróżach służbowych pracowników sfery budżetowej, zleceniodawca ma obowiązek naliczyć składki od nadwyżki ponad limity określone w tych przepisach.

#### PRZYKŁAD

*Zleceniobiorca wykonuje usługi serwisowe sprzętu produkowanego przez zleceniodawcę. Umowa zlecenia gwarantuje mu w razie konieczności wyjazdu w celu realizacji zadań poza stałe miejsce zamieszkania:*

- diety żywieniowe 60 zł za dobę, pod warunkiem że podróż trwa przynajmniej 8 godzin,
- zryczałtowany zwrot kosztów noclegu do wysokości 50 zł za dobę, bez przedstawiania rachunków,
- refundację kosztów użycia prywatnego samochodu według tzw. kilometrówki.

*W październiku 2015 r. za delegację służbową trwającą 2 doby i 2 godziny zleceniobiorca otrzymał:*

- diety w wysokości 120 zł,
- zwrot kosztów noclegu 100 zł,
- zwrot kosztów użycia swojego pojazdu na podstawie kilometrówki.

*Diety są zwolnione ze składek tylko w kwocie 75 zł, ponieważ według rozporządzenia o podróżach służbowych za krajową podróż służbową tej długości przysługuje 2,5 diety dobowej (2,5 x 30 zł = 75 zł). Od nadwyżki ponad ten limit, czyli od 45 zł (120 zł – 75 zł), trzeba odprowadzić składki.*

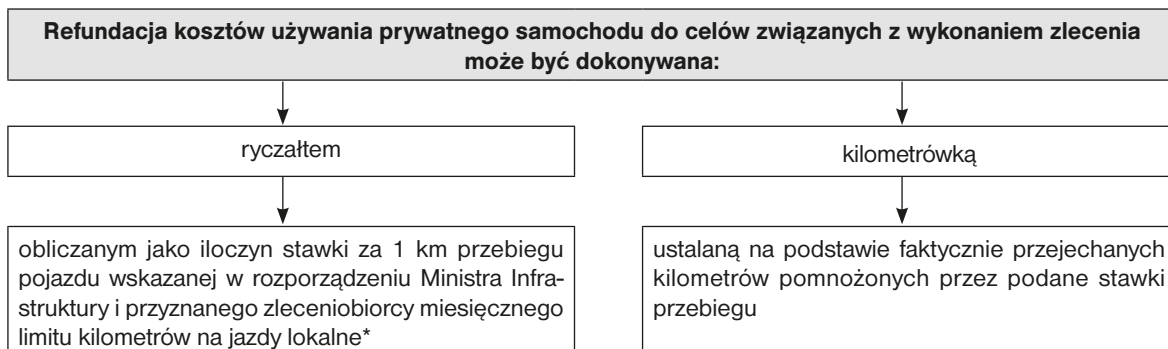
*Koszty noclegu są z kolei zwolnione do kwoty 90 zł, gdyż dobowy ryczałt za nocleg (bez rachunku) to 45 zł. Kwota 10 zł (100 zł – 90 zł) jest zatem obciążona składkami. Kilometrówka jest w całości zwolniona ze składek.*

#### 8.4. Koszty używania prywatnego samochodu

Ze składek są zwolnione refundacje kosztów używania przez zleceniobiorcę prywatnego samochodu, gdy:

- samochód nie jest własnością zleceniodawcy (nie musi też należeć do zleceniobiorcy), oraz
- zleceniobiorca używa go w jazdach lokalnych na potrzeby wykonania powierzonych mu czynności (§ 2 ust. 1 pkt 13 w związku z § 5 ust. 2 rozporządzenia składkowego), oraz
- zwrot kosztów nie przekracza limitów określonych w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy.

#### Metody refundacji kosztów używania prywatnego samochodu do celów związanych z wykonaniem zlecenia



\* Stawka za 1 km przebiegu dla osobowego samochodu o pojemności skokowej silnika do 900 cm<sup>3</sup> to 0,5214 zł, a powyżej 900 cm<sup>3</sup> – 0,8358 zł. 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.

W sytuacji, gdy strony umówiły się na rozliczanie kilometrówką, zleceniobiorca musi prowadzić ewidencję przebiegu pojazdu (art. 23 ust. 5 ustawy o pdof).

### PRZYKŁAD

*Dawid B. jest zleceniobiorcą i otrzymuje zwrot kosztów za korzystanie przez niego w jazdach lokalnych z prywatnego samochodu (o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm<sup>3</sup>) na potrzeby prawidłowego wykonania powierzonych mu zadań. Zgodnie z umową zlecenia, zwrot jest obliczany według faktycznie przejechanych kilometrów przeliczonych przez stawkę 0,9222 zł za 1 km przebiegu. Z ewidencji przebiegu pojazdu wynika, że we wrześniu 2015 r. zleceniobiorca przejechał prywatnym autem w celach służbowych 157 km. Zleceniodawca wypłacił mu z tego tytułu 144,79 zł (157 km x 0,9222 zł). Ze składek zwolniona jest część tej kwoty w wysokości 131,22 zł (157 km x 0,8358 zł); reszta – tj. 13,57 zł (144,79 zł – 131,22 zł) musi zostać doliczona do podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy.*

Nie ma konieczności zawierania w umowie zlecenia zapisu o obowiązku refundacji wydatków zleceniobiorcy z tytułu używania przez niego prywatnego samochodu do realizacji zlecenia. Zobowiązanie to wynika wprost z art. 742 Kodeksu cywilnego, 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 przyznaných kilometrów na jazdy lokalne. Takie wyszczególnienie ochroni zleceniodawcę przed zarzutami ze strony ZUS czy urzędu skarbowego.

Najlepszym rozwiązaniem jest przyznawanie zleceniobiorcy zwrotu kosztów używania prywatnego samochodu w formie rozliczenia faktycznie przejechanych kilometrów w lokalnych jazdach. W przypadku zleceniobiorców mogą bowiem wystąpić wątpliwości co do prawidłowego obliczania refundacji metodą ryczałtową.

**UWAGA! Ze względu na charakter umów cywilnych zwrot kosztów używania prywatnego pojazdu do lokalnych jazd służbowych powinien być rozliczany kilometrówką.**

Dla pracowników ryczałt należy obniżyć o 1/22 za każdy roboczy dzień nieobecności w pracy z powodu choroby, urlopu, podróży służbowej trwającej przynajmniej 8 godzin lub innej nieobecności oraz za każdy roboczy dzień, kiedy pracownik nie dysponował samochodem w celu wykonania zlecenia. Zasady tej nie da się zastosować odpowiednio do zleceniobiorców, którzy nie mają przecież ani dni pracy, ani miejsca pracy itd.

## 8.5. Wsparcie socjalne

Ze składek na ubezpieczenia zleceniobiorców są zwolnione wypłacone im świadczenia sfinansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (§ 2 ust. 1 pkt 19 w związku z § 5 ust. 2 rozporządzenia składowego). Zleceniodawca może przyznać zleceniobiorcom prawo do ubiegania się o pomoc ze środków zfsś pod warunkiem, że zawrze je w funkcjonującym u niego regulaminie socjalnym (art. 2 ust. 5 ustawy o zfsś). Dotychczas mało firm korzystało z tej możliwości.

Aby zamieścić takie postanowienie w regulaminie socjalnym, zleceniodawca musi je uzgodnić (zdobyć akceptację) z zakładową organizacją związkową, a gdy taka u niego nie działa – z przedstawicielem załogi. Gdy u pracodawcy działa kilka związków zawodowych, wymaga to uzyskania zgody ich wszystkich bądź przynajmniej reprezentatywnych w rozumieniu art. 241<sup>25</sup> Kodeksu pracy. Brak wspólnego stanowiska organizacji w ciągu 30 dni od przedstawienia im propozycji przez pracodawcę upoważnia go do samodzielnego podjęcia decyzji po rozpatrzeniu ich odrębnych zapytań (art. 27 ust. 1 i art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych).

Gdy regulamin zfsś przewiduje prawo do świadczeń socjalnych dla zleceniobiorców, zleceniodawca musi udzielać ich według kryteriów socjalnych, czyli sytuacji rodzinnej, materialnej i życiowej zleceniobiorcy (najczęściej jest nim 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.

### PRZYKŁAD

*Regulamin socjalny spółki pozwala zleceniobiorcom na ubieganie się o pomoc z zfsś. Wszystkim zleceniobiorcom pracującym na rzecz spółki przez przynajmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym przysługuje ponadto świadczenie pieniężne w wysokości 300 zł z okazji Bożego Narodzenia. Taka wypłata, choć sfinansowana z zfsś, podlega składkom ZUS przede wszystkim dlatego, że jej udzielenie nie zależy od sytuacji socjalnej zleceniobiorcy. Ponadto pomoc ta ma charakter okolicznościowy, co jest niezgodne z ustawą o zfsś. Nie do końca legalne jest też uwarunkowanie uprawnienia zleceniobiorcy do świadczenia socjalnego od długości jego zatrudnienia w roku kalendarzowym – wsparcie z zfsś powinno być uzależnione wyłącznie od kryterium socjalnego.*

Dopuszczalne jest zwolnienie ze składek wartości świadczeń przekazanych zleceniobiorcy z funduszu przeznaczanego na cele socjalno-bytowe, utworzonego na podstawie układu zbiorowego pracy przez zleceniodawców, którzy nie tworzą zfsś. Przepisy pozwalają bowiem na objęcie zleceniobiorców układem zbiorowym pracy (art. 239 § 2 Kodeksu pracy). W tym przypadku wartość świadczenia nie podlega składkom, jeśli rocznie nie przekracza na jednego zleceniobiorcę kwoty odpisu podstawowego na osobę zatrudnioną w normalnych warunkach, tj. w 2015 r. – 1093,93 zł (37,50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2010 r. i w drugim półroczu 2010 r.). Jednak w praktyce jest to możliwość raczej teoretyczna. Fundusz socjalno-bytowy występuje rzadko – w dużych przedsiębiorstwach jest pozostałością z czasów realnego socjalizmu, a – jeśli już istnieje – to nie odnosi się do osób wykonujących umowy cywilnoprawne.

**Zdaniem niektórych ekspertów, przekazane zleceniobiorcom świadczenia socjalne z zfsś lub z funduszu socjalno-bytowego stanowią pod względem podatkowym przychody z innych źródeł (art. 20 ustawy o pdof), a nie z działalności wykonywanej osobiście (z tytułu wykonywania zlecenia – art. 13 ust. 1 pkt 8 ustawy o pdof). Gdyby jednak przyjąć takie stanowisko, to te świadczenia byłyby już wcześniej zwolnione ze składek. Podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zleceniobiorców jest bowiem przychód z tytułu umowy zlecenia.**

Skutkiem uznania, że świadczenie socjalne to przychód z innych źródeł, byłoby niepobieranie przez zleceniodawcę od tego świadczenia zaliczki na podatek, ale wykazanie go jako przychód w PIT-8C. Aby mieć pewność co do prawidłowego zakwalifikowania tego przychodu, można wystąpić do organu podatkowego o wydanie interpretacji indywidualnej.

## 8.6. Diety dla zleceniobiorców wysłanych do pracy za granicę

Teoretycznie do zleceniobiorców może mieć również zastosowanie zwolnienie ze składek związane z wykonywaniem zlecenia za granicą dla polskiego zleceniodawcy, które wynika z § 2 ust. 1 pkt 16 w związku z § 5 ust. 2 rozporządzenia składkowego. Na tej podstawie zwolniona ze składek jest część wynagrodzenia w wysokości diet z tytułu podróży służbowej poza krajem, należnych za każdy dzień pobytu, określonej w rozporządzeniu o podróżach służbowych – przy czym miesięczna podstawa wymiaru składek nie może być niższa niż kwota prognozowanego na dany rok przeciętnego wynagrodzenia. **W 2015 r. minimalną miesięczną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne jest kwota średniego planowanego wynagrodzenia na 2015 r., tj. 3959 zł.**

W tym przypadku należy jednak bardzo roztropnie rozważyć możliwość skorzystania ze zwolnienia ze składek, ponieważ nie każdego zleceniobiorcę wolno wysłać do pracy za granicę. Zostałoby mu bowiem w ten sposób wyznaczone miejsce świadczenia pracy, co jest właściwością zatrudnienia pracowniczego. W takiej sytuacji należy zwrócić uwagę na pozostałe elementy współpracy stron – jeśli przeważają cechy stosunku pracy, istnieje ryzyko podważenia takiego kontraktu przez PIP, ZUS bądź organ podatkowy.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 28 października 2015 r. (SK 9/14) uznał wskazany przepis (§ 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia składkowego) za niezgodny z konstytucją. Rozporządzenie to nie może bowiem tworzyć nowego prawa i być sprzeczne z zasadami wynikającymi w tym zakresie z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej. Zgodnie ze wskazanym przepisem tej ustawy podstawą wymiaru składek stanowi przychód faktycznie



uzyskany, a nie ściśle założony (hipotetyczny) do osiągnięcia. Ponieważ wspomniany przepis rozporządzenia składkowego dotyczy też zleceniobiorców, należy go stosować odpowiednio do tej grupy ubezpieczonych. Niekonstytucyjny przepis rozporządzenia składkowego utraci moc obowiązującą z upływem 12 miesięcy od dnia ogłoszenia wyroku w Dzienniku Ustaw.

### 8.7. Ekwiwalenty za narzędzia, materiały lub sprzęt

Ze składek na ubezpieczenia społeczne są zwolnione ekwiwalenty pieniężne za użyte przy wykonywaniu zlecenia narzędzia, materiały lub sprzęt, które są własnością wykonawcy (§ 2 ust. 1 pkt 9 w związku z § 5 ust. 2 rozporządzenia składkowego). W umowie zlecenia nie trzeba przyznawać wykonawcy tego ekwiwalentu, ponieważ wynika on z art. 742 Kodeksu cywilnego, 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 otrzymuje pieniądze w zamian za kupione przez siebie do realizacji umowy narzędzia, materiały i sprzęt, są one zwolnione ze składek.

Cytowany art. 742 Kodeksu cywilnego nie ma jednak charakteru bezwzględnie wiążącego (wyrok SN z 21 sierpnia 2008 r., IV CSK 168/08; niepubl.), dlatego strony mogą w umowie zlecenia wyłączyć obowiązek zwrotu wydatków. Gdy kontrakt zawiera takie zastrzeżenie, wykonawca nie korzysta z tego zwolnienia ze składek.

### 8.8. Wartość posiłków

Składek nie trzeba odprowadzać od wartości udostępnianych zleceniobiorcom posiłków bez prawa do ekwiwalentu do wysokości 190 zł na jedną osobę miesięcznie (§ 2 ust. 1 pkt 11 w związku z § 5 ust. 2 rozporządzenia składkowego). 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.

### 8.9. Zapomogi losowe

Zwolnione ze składek są zapomogi losowe wypłacone zleceniobiorcy z tytułu klęsk żywiołowych, indywidualnych zdarzeń losowych lub długotrwałej choroby (§ 2 ust. 1 pkt 22 w związku z § 5 ust. 2 rozporządzenia składkowego). 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 zleceniobiorca może skorzystać z ulgi składkowej.

**KLĘSKA ŻYWIOŁOWA** – 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.

**ZDARZENIE LOSOWE** – incydent wywołany kolejami losu, wydarzeniem życia, nieprzewidywalne, niezależne od woli człowieka i nie do uniknięcia, mimo zachowania należytej staranności.

**UWAGA! Niektórzy eksperci sądzą, że przekazane zleceniobiorcom zapomogi losowe stanowią pod względem podatkowym przychody z innych źródeł (art. 20 updof), a nie z działalności wykonywanej osobiście (z tytułu wykonywania zlecenia – art. 13 ust. 1 pkt 8 ustawy o pdf).**

**Oskładkowanie i opodatkowanie świadczeń przekazanych zleceniobiorcom**

Przychód	Czy jest oskładkowany	Czy jest opodatkowany
1	2	3
nagrody jubileuszowe przysługujące nie częściej niż co 5 lat	nie dotyczy zleceniobiorców, ponieważ są to świadczenia typowo pracownicze. Ich przyznanie zleceniobiorcy mogłoby zasugerować pracowniczy charakter współpracy stron	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ należności obliczane od wielkości efektów uzyskanych przez zastosowanie pracowniczego projektu wynalazczego i za dokumentację do stosowania projektu dostarczoną bezumownie przez twórcę,</li> <li>■ nagrody za wynalazczość, za prace badawcze i wdrożeniowe</li> </ul>	nie dotyczy zleceniobiorców, ponieważ są to świadczenia typowo pracownicze. Ich przyznanie zleceniobiorcy mogłoby zasugerować pracowniczy charakter współpracy stron	
nagrody Ministra Gospodarki za szczególne osiągnięcia w eksporcie	zwolnione w pełnej wysokości (§ 2 ust. 1 pkt 1b rozporządzenia składkowego), ale zleceniobiorcy rzadko je uzyskują	opodatkowane; brak wyłączenia podatkowego w tej kwestii
odprawy pieniężne należne w związku z przejściem na emeryturę lub rentę	nie dotyczy zleceniobiorców, ponieważ są to świadczenia typowo pracownicze. Ich przyznanie zleceniobiorcy mogłoby zasugerować pracowniczy charakter współpracy stron	
odprawy, odszkodowania i rekompensaty za wygaśnięcie lub rozwiązanie umowy zlecenia, w tym z przyczyn leżących po stronie zleceniodawcy, z powodu wypowiedzenia złożonego bez ważnego powodu	zwolnione w pełnej wysokości, bez ograniczeń (§ 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia składkowego)	opodatkowane w pełnej wysokości; zwolnienie z art. 21 ust. 1 pkt 3 dotyczy odszkodowań i zadośćuczynienia wynikających z przepisów
odszkodowania wypłacone byłym zleceniobiorcom po rozwiązaniu umowy zlecenia, na podstawie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zlecenia	zwolnione w pełnej wysokości, bez ograniczeń (§ 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia składkowego)	opodatkowane; brak wyłączenia podatkowego w tej kwestii
odprawy wypłacone pracownikom powołanym do zasadniczej służby wojskowej z art. 125 ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP	nie dotyczy zleceniobiorców, cytowany przepis odnosi się wyłącznie do pracowników*	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ świadczenia rzeczowe wynikające z przepisów bhp,</li> <li>■ ekwiwalenty za te świadczenia wypłacane zgodnie z przepisami wydanymi przez Radę Ministrów lub właściwego ministra,</li> <li>■ pieniężne ekwiwalenty za pranie odzieży roboczej, używanie odzieży i obuwia własnego zamiast roboczego</li> </ul>	zwolnione w pełnej wysokości (§ 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia składkowego)	zwolnione w pełnej wysokości (art. 21 ust. 1 pkt 11 updf)
bony, talony, kupony lub inne dowody uprawniające do otrzymania na ich podstawie napojów bezalkoholowych, posiłków oraz artykułów spożywczych, gdy zleceniodawca – mimo ciążącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów bhp – nie ma możliwości wydania posiłków i napojów bezalkoholowych	zwolnione w pełnej wysokości (§ 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia składkowego)	opodatkowane; zwolnienie z art. 21 ust. 1 pkt 11b updf obejmuje tylko pracowników*

ROZDZIAŁ I. UMOWA ZLECENIA – KIEDY MOŻNA JĄ PODPISAC

1	2	3
odszkodowania za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przy pracy przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do pracy należne od pracodawcy na podstawie art. 237 <sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy	nie dotyczy zleceniobiorców; cytowany przepis odnosi się wyłącznie do pracowników*	
ekwiwalenty pieniężne za użyte przy wykonywaniu zlecenia narzędzia, materiały lub sprzęt będące własnością zleceniobiorcy	zwolnione w pełnej wysokości (§ 2 ust. 1 pkt 9 rozporządzenia składkowego)	opodatkowane; zwolnienie z art. 21 ust. 1 pkt 13 updog obejmuje wyłącznie pracowników*
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ wartość ubioru służbowego (umundurowania), którego używanie należy do obowiązków zleceniobiorcy,</li> <li>■ ekwiwalent pieniężny za ten ubiór</li> </ul>	zwolnione w pełnej wysokości (§ 2 ust. 1 pkt 10 rozporządzenia składkowego)	opodatkowane; ulga z art. 21 ust. 1 pkt 10 updog obejmuje tylko pracowników*
wartość finansowanych przez zleceniodawcę posiłków udostępnianych zleceniobiorcom bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu	zwolnione do 190 zł miesięcznie na jednego zleceniobiorcę (§ 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia składkowego)	opodatkowane
zwrot kosztów używania w jazdach lokalnych przez zleceniobiorców na potrzeby zlecenia pojazdów niebędących własnością zleceniodawcy	zwolnione do wysokości ryczaftu albo kilometrówki ustalonych na zasadach dotyczących krajowych podróży służbowych pracowników sfery budżetowej; przy kilometrówce trzeba prowadzić ewidencję przebiegu pojazdu (§ 2 ust. 1 pkt 13 rozporządzenia składkowego)	opodatkowane; ograniczona ulga z art. 21 ust. 1 pkt 23b updog obejmuje wyłącznie pracowników*
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ zwrot kosztów przeniesienia służbowego,</li> <li>■ zasiłki na zagospodarowanie i osiedlenie w związku z przeniesieniem służbowym – do wysokości nieprzekraczającej kwoty, która z tego tytułu została zwolniona z podatku dochodowego od osób fizycznych</li> </ul>	nie dotyczy zleceniobiorców, ponieważ są to świadczenia typowo pracownicze. Ich przyznanie zleceniobiorcy mogłoby zasugerować pracowniczy charakter współpracy stron	
diety i inne należności z tytułu podróży służbowej zleceniobiorcy poza miejsce zamieszkania	zwolnione do wysokości ustalonych w rozporządzeniu o krajowych i zagranicznych podróżach służbowych pracowników sfery budżetowej (§ 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia składkowego)	zwolnione do wysokości ustalonych w rozporządzeniu o krajowych i zagranicznych podróżach służbowych pracowników sfery budżetowej (art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. b updog)
część wynagrodzenia zleceniobiorców zatrudnionych za granicą u polskich zleceniodawców	zwolnione do wysokości diety z tytułu zagranicznej podróży służbowej za każdy dzień pobytu za granicą, ale miesięczna podstawa wymiaru składek nie może być niższa niż prognozowane wynagrodzenie, w 2015 r. – 3959 zł (§ 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia składkowego)	opodatkowane; ulga z art. 20 ust. 1 pkt 20 updog dotyczy wyłącznie pracowników
dodatek za warunki pracy z tytułu wykonywania pracy za granicą (dodatek walutowy) przysługujący nauczycielom zatrudnionym w publicznych szkołach i szkolnych punktach konsultacyjnych przy przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach	nie dotyczy zleceniobiorców, ponieważ są to świadczenia typowo pracownicze (nauczycielskie). Ich przyznanie zleceniobiorcy mogłoby zasugerować pracowniczy charakter współpracy stron	

1	2	3
konsularnych i przedstawicielstwach woj- skowych RP, określony w odrębnych prze- pisach wydanych przez MENiS		
równowartość dodatków dewizowych wy- płaconych pracownikom zatrudnionym na morskich statkach handlowych i rybackich – w części odpowiadającej 75% dodatków	nie dotyczy zleceniobiorców	
dodatek za rozłąkę wypłacany pracow- nikom czasowo przeniesionym oraz strawne – do wysokości diet z tytułu krajowej po- dróży służbowej na obszarze kraju	nie dotyczy zleceniobiorców, ponieważ są to świadczenia typowo pracow- nicze. Ich przyznanie zleceniobiorcy mo- głoby zasugerować pracowniczy cha- rakter współpracy stron	
świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zfsś	zwolnione w pełnej wysokości (§ 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia składko- wego)/lub jako przychody z innych źródeł	opodatkowane; ulga z art. 21 ust. 1 pkt 67 updog obejmuje tylko pra- cowników
świadczenia wypłacane z funduszu utwo- rzonego na cele socjalno-bytowe na pod- stawie układu zbiorowego pracy u zleceni- odawców, którzy nie tworzą zfsś	zwolnione rocznie do poziomu pod- stawowego odpisu na zfsś, tj. w 2015 r. 1093,93 zł na 1 zleceni- obiorcę (§ 2 ust. 1 pkt 20 rozporządze- nia składkowego)/lub jako przychody z innych źródeł	opodatkowane; brak wyłączenia podatkowego w tej kwestii
świadczenie urlopowe wypłacane na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy o zfsś – do wysokości nieprzekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego określonej w tej ustawie	nie dotyczy zleceniobiorców; warun- kiem uzyskania świadczenia urlopo- wego jest przebywanie na długim urlo- pie wypoczynkowym, który nie przy- służy zleceniobiorcy	
zapomogi losowe w razie klęsk żywioł- owych, indywidualnych zdarzeń losowych lub długotrwałej choroby	zwolnione w pełnej wysokości (§ 2 ust. 1 pkt 22 rozporządzenia składkowego)/ lub jako przychód z innych źródeł	zwolnione do 2280 zł na 1 zleceniobiorcę rocznie (art. 21 ust. 1 pkt 26 updog)
środki otrzymywane w ZPCh i ZAZ na reha- bilitację zawodową, społeczną oraz leczni- czą osób niepełnosprawnych, na podsta- wie odrębnych przepisów, ze zfron albo zfa, z wyłączeniem wynagrodzeń finanso- wanych ze środków tych funduszy	nie dotyczy zleceniobiorców	
składniki wynagrodzenia, do których zle- ceniobiorca zachowuje prawo za czas po- bierania wynagrodzenia chorobowego, za- siłków: chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyj- nego w myśl układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagradzaniu, jeżeli są faktycznie wypłacane za czas pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku	teoretycznie są zwolnione w pełnej wysokości (§ 2 ust. 1 pkt 24 rozporząd- zenia składkowego). Przyznanie zle- ceniobiorcy podanych składników zwiększa jednak ryzyko podważenia tego zatrudnienia jako cywilnego	opodatkowane
dodatki uzupełniające 80% zasiłek choro- bowy wypłacane przez zleceniodawców – do kwoty nieprzekraczającej łącznie z zasiłkiem chorobowym 100% przychodu pracownika, stanowiącego podstawę wy- miaru składek	teoretycznie są zwolnione do kwoty nieprzekraczającej łącznie z zasiłkiem chorobowym 100% przychodu zleceniobiorcy stanowiącego podstawę wy- miaru składek (§ 2 ust. 1 pkt 25 roz- porządzenia składkowego). Przyzna- nie zleceniobiorcom podanych dodatków zwiększa ryzyko podważe- nia zatrudnienia jako cywilnego	opodatkowane; brak wyłączenia podatkowego w tej kwestii

1	2	3
korzyści materialne wynikające z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagrodzenia 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	zwolnione w pełnej wysokości (§ 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia składkowego)	opodatkowane; brak wyłączenia podatkowego w tej kwestii
dodatkowe świadczenia niemające charakteru deputatu przyznawane na podstawie szczególnych przepisów – kart branżowych lub układów zbiorowych pracy, tj. ekwiwalent pieniężny z tytułu zwrotu kosztów przejazdów urlopowych, świadczenia na pomoce naukowe dla dzieci, świadczenia przyznawane z tytułu uroczystych dni, z wyjątkiem pieniężnych nagród z racji uroczystych dni	nie dotyczy zleceniobiorców, ponieważ są to świadczenia typowo pracownicze. Ich przyznanie zleceniobiorcy mogłoby zasugerować pracowniczy charakter współpracy stron	
nagrody za wyniki sportowe, wypłacane przez kluby sportowe i polskie związki sportowe oraz za wybitne osiągnięcia sportowe lub wybitne osiągnięcia w pracy w dziedzinie kultury fizycznej, wypłacane ze środków budżetowych	zwolnione w pełnej wysokości (§ 2 ust. 1 pkt 28 rozporządzenia składkowego). W praktyce zleceniobiorcy otrzymują je bardzo rzadko	opodatkowane; brak wyłączenia podatkowego w tej kwestii
świadczenia przyznane zgodnie z odrębnymi przepisami przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego	nie dotyczy zleceniobiorców, ponieważ brakuje odrębnych przepisów przyznających zleceniobiorcom świadczenia z tytułu podnoszenia kwalifikacji zawodowych	

\* Pracownikami w rozumieniu ustawy o pdof i ustawy systemowej są osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy, umowy o pracę chałupniczą i stosunku służbowego.

## 9. Zasady podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu

Osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy agencyjnej albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, podlegają obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego, jeżeli:

- posiadają obywatelstwo państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) i zamieszkują na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA),
- nie posiadają obywatelstwa państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej i przebywają na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy w celu wykonywania pracy, zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony z wyłączeniem zezwolenia udzielonego na podstawie art. 53a ust. 2 ustawy z 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach, zezwolenia na osiedlenie się, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich, zgody na pobyt tolerowany lub uzyskały w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą albo korzystające z ochrony czasowej na jej terytorium,
- nie posiadają obywatelstwa państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) i legalnie zamieszkują na terytorium innego niż Rzeczypospolita Polska państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA).

Obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają także osoby objęte ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu umowy zlecenia, umowy agencyjnej albo innej umowy o świadczenie usług, do

której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, które posiadają obywatelstwo państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) i nie zamieszkują na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA).

**Osoba podlegająca obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego, w tym również zleceniobiorca (osoba wykonująca umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług), uzyskuje prawo do świadczeń opieki zdrowotnej po zgłoszeniu jej do ubezpieczenia zdrowotnego. Prawo do świadczeń opieki zdrowotnej ustaje natomiast po upływie 30 dni od dnia wygaśnięcia obowiązku ubezpieczenia zdrowotnego.**

Obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy agencyjnej albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, powstaje i wygasa w terminach określonych w przepisach o ubezpieczeniach społecznych. Wyżej wymienione osoby **podlegają zatem obowiązkowo ubezpieczeniu zdrowotnemu od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy.**

Ponadto do ubezpieczenia zdrowotnego zleceniobiorców (osób wykonujących umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług) stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące zasad, trybu i terminu zgłaszania do ubezpieczeń społecznych.

Za zleceniobiorców (osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) składkę na ubezpieczenie zdrowotne, jako płatnik, oblicza, pobiera z dochodu ubezpieczonego i odprowadza zleceniodawca. Płatnik składek jest zobowiązany, bez uprzedniego wezwania, opłacić i rozliczyć składkę na ubezpieczenie zdrowotne, za każdy miesiąc kalendarzowy, na zasadach, w trybie i terminie przewidzianych dla składek na ubezpieczenia społeczne.

#### PRZYKŁAD

*Michał H. zawarł od 15 października 2015 r. umowę zlecenia z innym podmiotem niż pracodawca. Z umowy o pracę otrzymuje on wynagrodzenie w wysokości 1900 zł miesięcznie. Zatem z tytułu wykonywania umowy zlecenia podlega obowiązkowo jedynie ubezpieczeniu zdrowotnemu.*

W sytuacji gdy składka na ubezpieczenie zdrowotne obliczona przez płatnika-zleceniodawcę jest wyższa od zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, składkę obliczoną za poszczególne miesiące obniża się do wysokości tej zaliczki (art. 83 ust. 1 ustawy zdrowotnej). W przypadku przychodów uzyskiwanych z tytułu umowy lub umów zlecenia zawartych z osobą niebędącą pracownikiem płatnika, z których suma należności wynikająca z umowy lub z umów nie przekracza miesięcznie 200 zł, pobierany jest podatek zryczałtowany w wysokości 18%. W takich przypadkach nie ma podstawy do obniżenia naliczonej od tych przychodów składki zdrowotnej do wysokości 0 zł – jeżeli w tych przypadkach płatnik nie oblicza i nie odprowadza zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

## 10. Podstawa wymiaru i wysokość składki na ubezpieczenie zdrowotne

Do ustalenia podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne zleceniobiorców (osób wykonujących umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług) stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne tych osób, z poniższymi wyjątkami, tj.:

podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne zleceniobiorców (osób wykonujących umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług) pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe, finansowanych ze środków ubezpieczonego

+

przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne nie stosuje się ograniczenia rocznej podstawy wymiaru tych składek do 30-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej

Od 1 stycznia 2007 r. składka na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 9,00% podstawy wymiaru.

## **11. Umowa zlecenia i inne tytuły do ubezpieczenia zdrowotnego**

### **11.1. Umowa zlecenia i umowa o pracę**

W przypadku gdy ubezpieczony uzyskuje przychody z więcej niż jednego tytułu do objęcia obowiązkiem ubezpieczenia zdrowotnego, składka na ubezpieczenie zdrowotne opłacana jest z każdego z tych tytułów odrębnie. Jeżeli zatem pracownik dodatkowo wykonuje umowę zlecenia, obowiązkowo podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu zarówno z tytułu umowy o pracę, jak i z tytułu umowy zlecenia. **Bez znaczenia dla ustalenia obowiązku ubezpieczenia zdrowotnego pozostaje fakt zawarcia umowy zlecenia z własnym pracodawcą czy z podmiotem innym niż własny pracodawca.**

### **11.2. Kilka umów zlecenia**

Jeśli w ramach jednego z tytułów do objęcia obowiązkiem ubezpieczenia zdrowotnego (m.in. z tytułu umowy zlecenia) ubezpieczony uzyskuje więcej niż jeden przychód, składka na ubezpieczenie zdrowotne jest opłacana od każdego z uzyskanych przychodów odrębnie. Zatem osoba wykonująca pracę na podstawie kilku umów zlecenia obowiązkowo podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu z każdej z zawartych umów.

### **11.3. Umowa zlecenia i przebywanie na urlopie wychowawczym**

Osoba przebywająca na urlopie wychowawczym, która dodatkowo wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia, obowiązkowo podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu jedynie z tytułu umowy zlecenia. Z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym składka na ubezpieczenie zdrowotne nie jest opłacana.

### **11.4. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty**

Osoba uprawniona do emerytury lub renty, wykonująca jednocześnie pracę na podstawie umowy zlecenia, podlega obowiązkowo ubezpieczeniu zdrowotnemu z obu tych tytułów. Tym samym składka na ubezpieczenie zdrowotne powinna być odprowadzona zarówno z emerytury lub renty, jak i z umowy zlecenia.

### **11.5. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności**

Jeżeli osoba prowadząca pozarolniczą działalność jednocześnie wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia, podlega obowiązkowo ubezpieczeniu zdrowotnemu z obu tych tytułów.

### **11.6. Umowa zlecenia z uczniem lub studentem**

Uczniowie gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych oraz studenci do ukończenia 26 lat, wykonujący pracę na podstawie umowy zlecenia, nie podlegają ubezpieczeniom społecznym, a w konsekwencji ubezpieczeniu zdrowotnemu z tego tytułu.

## **12. Składka na Fundusz Pracy**

Obowiązkową składkę na Fundusz Pracy za zleceniobiorcę, osobę wykonującą umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, opłaca się od kwoty stanowiącej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wyżej wymienionej osoby – bez stosowania ograniczenia rocznej podstawy wymiaru tych składek do 30-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej – jeżeli kwota ta, w przeliczeniu na okres miesiąca, wynosi co najmniej tyle, ile minimalne wynagrodzenie za pracę (w 2015 r. – 1750 zł, w 2016 r. – 1850 zł).

Należy podkreślić, że składki na Fundusz Pracy są opłacane za tych zleceniobiorców (osoby wykonujące umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług), którzy podlegają obowiązkowo ubezpiecze-

niom emerytalnemu i rentowym z tytułu wykonywania umowy zlecenia (agencji lub innej umowy o świadczenie usług). Nie są natomiast opłacane w sytuacji, gdy zleceniobiorca podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym dobrowolnie. Od 1 lipca 2009 r. składki na Fundusz Pracy za zleceniobiorcę, osobę wykonującą umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, są opłacane, o ile osoby te nie osiągnęły wieku wynoszącego co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn.

W sytuacji gdy osiągnięcie powyższego wieku następuje w trakcie miesiąca kalendarzowego zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek następuje dopiero od następnego miesiąca. Jedynie w przypadku osób, których 55. lub 60. urodziny przypadają pierwszego dnia danego miesiąca, zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek przysługuje już od tego miesiąca, ponieważ w dniu swoich 55. czy 60. urodzin dana osoba jest osobą, która osiągnęła odpowiednio wiek 55 lub 60 lat.

### PRZYKŁAD

*W okresie od 1 września do 30 listopada 2015 r. Mariusz H. wykonywał pracę na podstawie zawartej ze spółką umowy zlecenia, z miesięcznym wynagrodzeniem 1700 zł. Z tytułu umowy zlecenia zleceniodawca wypłacił wynagrodzenie za wszystkie te miesiące w wysokości po 1700 zł. Wypłata następowała w miesiącu, za który przysługiwało wynagrodzenie. Z tytułu wykonywania tej umowy Mariusz H. podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Zleceniodawca za tę osobę miał również obowiązek opłacić składkę na Fundusz Pracy.*

W przypadku umów zlecenia (agencji lub innych umów o świadczenie usług) trwających kilka miesięcy, z określonym w umowie wynagrodzeniem za pracę w stawce miesięcznej, w celu ustalenia obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy należy dokonywać przeliczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe na okres miesiąca. Oznacza to, że **w sytuacji, gdy zleceniobiorca wykonywał pracę przez niepełny miesiąc (np. z uwagi na rozpoczęcie lub zakończenie wykonywania umowy zlecenia w trakcie miesiąca, chorobę lub inną nieobecność w pracy), należy ustalić, ile wyniosłaby podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, gdyby wykonywał on pracę przez cały miesiąc. Jeśli ustalona w ten sposób podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest co najmniej równa kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, zleceniodawca ma obowiązek opłacenia składki na Fundusz Pracy.**

Jeżeli natomiast w umowie zlecenia (agencji lub innej umowie o świadczenie usług) nie określono wynagrodzenia za jej wykonanie w stawce miesięcznej, ale np. w stawce akordowej czy prowizyjnej, na potrzeby ustalenia obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy nie dokonuje się przeliczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe na okres miesiąca. W takiej sytuacji o obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy za zleceniobiorcę decyduje wysokość osiągniętego przychodu. Gdy przychód z wyżej wymienionych umów, osiągnięty w danym miesiącu, jest co najmniej równy kwocie minimalnego wynagrodzenia, zleceniodawca ma obowiązek opłacenia składki na Fundusz Pracy.

Przeliczenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest również bezcelowe wtedy, gdy co prawda wynagrodzenie dla zleceniobiorcy określono w stawce miesięcznej, ale w danym miesiącu przychód z umowy zlecenia jest co najmniej równy kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Podstawę wymiaru składki na Fundusz Pracy należnej za zleceniobiorcę (osobę wykonującą umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług) zawsze stanowi przychód z tej umowy w rozumieniu przepisów podatkowych. Przeliczenie podstawy wymiaru składek na okres miesiąca jest bowiem dokonywane tylko i wyłącznie w celu ustalenia obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy.

### PRZYKŁAD

*Maciej F. wykonuje umowę zlecenia, zawartą ze spółką jawną, w okresie od 21 kwietnia do 30 września 2015 r., z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1800 zł. W umowie tej zleceniodawca zobowiązał się wypłacić zleceniobiorcy wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1800 zł. We wrześniu 2015 r. osoba ta otrzymała tytułem wynagrodzenia 500 zł. Wobec faktu, że w przypadku umów zlecenia trwających kilka miesięcy, z określonym w umowie wynagrodzeniem za pracę w stawce miesięcznej, na potrzeby ustalenia obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy należy przeliczyć podstawę wymiaru składek*



*na ubezpieczenia emerytalne i rentowe na okres miesiąca, zleceniodawca powinien dokonać takiego przeliczenia we wrześniu 2015 r. Z uwagi na to, że w przeliczeniu na okres miesiąca podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe we wrześniu 2015 r. dla tej osoby jest wyższa od minimalnego wynagrodzenia, zleceniodawca był zobowiązany opłacić za nią składkę na Fundusz Pracy za ten miesiąc. Podstawę wymiaru składki na Fundusz Pracy za wrzesień 2015 r. stanowił dla tego zleceniobiorcy osiągnięty przychód w rozumieniu przepisów podatkowych (500 zł). Również za pozostałe miesiące trwania umowy zlecenia istniał obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy.*

Jeżeli zleceniobiorca (osoba wykonująca umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym zarówno z tytułu umowy zlecenia (agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług), jak też z drugiego tytułu – umowy o pracę, to obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy powstaje z każdego z tych tytułów wtedy, gdy łączna kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wynosi co najmniej tyle, ile minimalne wynagrodzenie (w 2015 r. – 1750 zł, w 2016 r. – 1850 zł), a w przypadku osób, o których mowa w art. 6 ust. 2 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tj. pracowników w pierwszym roku pracy – co najmniej 80% minimalnego wynagrodzenia (w 2015 r. – 1400 zł; w 2016 r. – 1480 zł). W takiej sytuacji ubezpieczony składa stosowne oświadczenie pracodawcy i zleceniodawcy.

W okresie od 1 stycznia 2003 r. do 31 grudnia 2005 r. dla pracownika w drugim roku pracy wykonującego umowę zlecenia i podlegającego obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, zarówno z tytułu umowy o pracę, jak i z tytułu umowy zlecenia obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy powstawał, jeżeli łączna kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tych tytułów wynosiła co najmniej 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia. Według przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w brzmieniu obowiązującym w okresie od 1 stycznia 2003 r. do 31 grudnia 2005 r., wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w drugim roku pracy nie mogło być niższe niż 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia. Od 1 stycznia 2006 r. kwota minimalnego wynagrodzenia pracownika w drugim roku pracy jest równa kwocie minimalnego wynagrodzenia (w 2015 r. – 1750 zł; w 2016 r. – 1850 zł).

#### **PRZYKŁAD**

*Mikołaj B. w okresie od 1 do 30 czerwca 2015 r. wykonywał umowę zlecenia zawartą z innym podmiotem niż własny pracodawca, z tytułu której uzyskał przychód w wysokości 500 zł. Z tytułu umowy o pracę w czerwcu 2015 r. otrzymał wynagrodzenie w wysokości 1200 zł. Zarówno z tytułu umowy o pracę, jak i z tytułu umowy zlecenia ubezpieczenia emerytalne i rentowe są dla tej osoby obowiązkowe. Ubezpieczony powinien poinformować pracodawcę i zleceniodawcę, że w czerwcu 2015 r. osiągnął przychód wyższy od minimalnego wynagrodzenia. W konsekwencji składkę na Fundusz Pracy za tę osobę należy opłacić z obu wymienionych tytułów.*

Od 1 stycznia 2009 r. składek na Fundusz Pracy nie opłacają pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne za zatrudnionych pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego.

Od 1 lipca 2009 r. pracodawcy i inne jednostki organizacyjne nie opłacają składek na Fundusz Pracy przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za zatrudnione osoby, które ukończyły 50. rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy.

Omawiane zwolnienia z obowiązku opłacania składek na FP **przysługują pracodawcy tylko w odniesieniu do pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy. A zatem, nie przysługują one osobie wykonującej pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli taką umowę zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.** W przypadku pracowników, w stosunku do których pracodawca będzie korzystał z przedmiotowych zwolnień z obowiązku opłacania składek na FP, a którzy zawarli dodatkowo z pracodawcą wyżej wymienione umowy, lub jeżeli

w ramach takich umów będą wykonywali pracę na rzecz swojego pracodawcy, zwolnienia te nie obejmują przychodów uzyskiwanych z tytułu świadczenia pracy na podstawie tych umów.

Za osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, agencyjnej, albo innej umowy o świadczenie usług obowiązkowe składki na Fundusz Pracy opłacają pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne (art. 104 ust. 1 pkt 1 lit. c ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Obowiązkową składkę na Fundusz Pracy opłaca się za okres trwania obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, na zasadach i w trybie przewidzianych dla składek na ubezpieczenia społeczne. Wysokość tej składki określa ustawa budżetowa. Od 1 stycznia 1999 r. składka na Fundusz Pracy wynosi 2,45% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Omawiana składka jest w całości finansowana ze środków płatnika składek.

### 13. Składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zobowiązany jest opłacać pracodawca za zatrudnionych pracowników.

**Pracodawcą** w rozumieniu przepisów ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy) jest m.in.

- przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą również na terytorium innych państw członkowskich Unii Europejskiej lub państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym – w odniesieniu do działalności prowadzonej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- oddział banku zagranicznego,
- oddział instytucji kredytowej lub oddział zagranicznego zakładu ubezpieczeń,
- oddział lub przedstawicielstwo przedsiębiorcy zagranicznego, spełniającego warunki, o których mowa w art. 2 ust. 1 wymienionej wyżej ustawy.

**Pracownikiem** (w rozumieniu przepisów wskazanej wyżej ustawy) jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy lub jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę nakładczą bądź wykonuje pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną, spółdzielnią kótek rolniczych lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną – jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, z wyjątkiem małżonka pracodawcy, jego dzieci własnych, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobionych, rodziców, macochy i ojczyma oraz osób przysposabiających, a także rodzeństwa, wnuków, dziadków, zięciów i synowych, bratowych, szwagierek i szwagrów oraz osób wykonujących pracę zarobkową w gospodarstwie domowym.

Składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ustala się od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, bez stosowania ograniczenia rocznej podstawy wymiaru tych składek do kwoty 30-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. Opłaca się ją wyłącznie za okres trwania obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Od 1 lipca 2009 r. składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie opłaca się za zleceniobiorcę, osobę wykonującą umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, którzy osiągnęli wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn.

W sytuacji gdy osiągnięcie powyższego wieku następuje w trakcie miesiąca kalendarzowego zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek przysługuje dopiero od następnego miesiąca. Jedynie w przypadku osób, których 55. lub 60. urodziny przypadają pierwszego dnia danego miesiąca, zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek przysługuje już od tego miesiąca, ponieważ w dniu swoich 55. czy 60. urodzin dana osoba jest osobą, która osiągnęła odpowiednio wiek 55 lub 60 lat.

Od 1 stycznia 2009 r. składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie opłacają pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne za zatrudnionych pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy poczynwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego.

**Od 1 lipca 2009 r. pracodawcy i inne jednostki organizacyjne nie opłacają składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przez okres 12 miesięcy, poczynwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za zatrudnione osoby, które ukończyły 50. rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy.**

Omawiane zwolnienia z obowiązku opłacania składek na FGŚP przysługują pracodawcy tylko w odniesieniu do pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy. A zatem, nie przysługują one w stosunku do:

- przychodów uzyskanych z tytułu umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli taka umowa została zawarta z pracodawcą, z którym osoba pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. W przypadku pracowników, w stosunku do których pracodawca będzie korzystał z przedmiotowych zwolnień z obowiązku opłacania składek na FGŚP, a którzy zawarli dodatkowo z pracodawcą wyżej wymienione umowy, lub jeżeli w ramach takich umów będą wykonywali pracę na rzecz swojego pracodawcy, zwolnienia te nie obejmują przychodów uzyskiwanych z tytułu świadczenia pracy na podstawie tych umów,
- osób wymienionych w art. 10 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy niebędących pracownikami, tj. m.in. w stosunku do osób wykonujących umowę agencyjną, umowę zlecenia lub inną umowę o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, podlegających z tego tytułu obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, które na podstawie tej ustawy są traktowane jako pracownicy.

Wysokość stopy procentowej składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych określa ustawa budżetowa. Od 1 stycznia 2006 r. wynosi ona 0,10% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Do czasu określenia wysokości stopy procentowej składki na FGŚP przez ustawę budżetową należy stosować stopę procentową w wysokości ustalonej na rok poprzedni. Po ustaleniu wysokości składki (jeżeli jest ona różna od wysokości obowiązującej w roku poprzednim), płatnicy powinni dokonać korekty wysokości wpłat na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, od początku roku kalendarzowego, w pierwszym miesiącu następującym po miesiącu, w którym została ogłoszona ustawa budżetowa.

Płatnicy składek są zobowiązani, za każdy miesiąc kalendarzowy, naliczać i opłacać składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za wszystkich ubezpieczonych, za których istnieje obowiązek ich opłacania, w terminie uiszczania składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

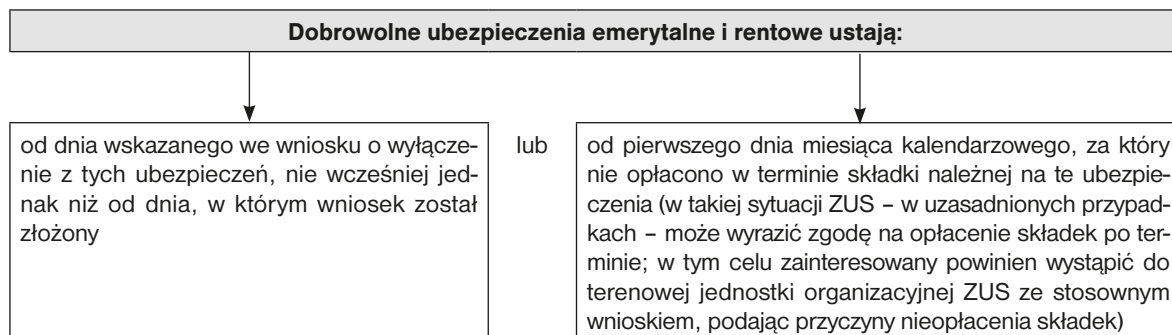
## **14. Dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe w okresie od 1 stycznia 2013 r.**

Od 1 stycznia 2013 r. każda osoba, która nie spełnia warunków do objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi obowiązkowo, ma prawo do dobrowolnego objęcia tymi ubezpieczeniami. Jeżeli okres dobrowolnego objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi przekracza 10 lat, nie obowiązuje gwarancja wypłaty minimalnego świadczenia w przypadku, gdy stan własnego konta ubezpieczonego nie będzie go zapewniał.

Osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, podlegające

obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tego tytułu, mogą po ustaniu ubezpieczeń przystąpić do nich dobrowolnie. Objęcie dobrowolnymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi następuje od dnia wskazanego we wniosku o objęcie tymi ubezpieczeniami, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym wniosek został zgłoszony (art. 14 ustawy systemowej).

#### Sytuacje, gdy ustają dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe



Podstawę wymiaru składek dla osób podlegających dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym stanowi kwota zadeklarowana, nie niższa jednak niż kwota minimalnego wynagrodzenia (od 1 stycznia 2015 r. – 1750 zł, od 1 stycznia 2016 r. – 1850 zł). Składki na ubezpieczenie emerytalne (19,52%) i ubezpieczenia rentowe (8,00%) finansują w całości sami ubezpieczeni.

## 15. Dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe w okresie do 31 grudnia 2012 r.

Osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tego tytułu, mogły po ustaniu ubezpieczeń kontynuować je dobrowolnie.

Od 1 września 2009 r. osoby, które chciały kontynuować ubezpieczenia emerytalne i rentowe, mogły przystąpić do tych ubezpieczeń niezależnie od okresu, jaki upłynął od ustania ich poprzedniego okresu ubezpieczenia z tytułu umowy zlecenia (agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług).

Przy ustalaniu okresu podlegania ubezpieczeniom z tytułu kontynuacji przez te osoby należało stosować zasady dotyczące objęcia i ustania dobrowolnych ubezpieczeń, tj. art. 14 ustawy systemowej. Oznacza to, że objęcie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu kontynuacji następowało od dnia wskazanego we wniosku o objęcie tymi ubezpieczeniami, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym został zgłoszony wniosek. Do 31 sierpnia 2009 r. osoby, które zamierzały kontynuować ubezpieczenia emerytalne i rentowe, zgłaszały wniosek o objęcie tymi ubezpieczeniami w terminie 30 dni od ustania ubezpieczeń obowiązkowych z tytułu umowy zlecenia (agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług). Jeżeli wniosek ten został złożony w terminie 30 dni od ustania obowiązkowych ubezpieczeń z tytułu wykonywanej umowy, to objęcie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi następowało od dnia wskazanego we wniosku o kontynuację ubezpieczeń. Zgłoszenie do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych z tytułu kontynuacji na formularzu ZUS ZUA był równocześnie zgłoszeniem płatnika składek.

Dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu kontynuacji ustawały od:

- dnia wskazanego we wniosku o wyłączenie z tych ubezpieczeń, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym wniosek został złożony,
- pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego, za który nie opłacono w terminie składki należnej na te ubezpieczenia (w takiej sytuacji ZUS – w uzasadnionych przypadkach – mógł wyrazić zgodę na opłacenie składek po terminie; w tym celu zainteresowany powinien być wystąpić do terenowej jednostki organizacyjnej ZUS ze stosownym wnioskiem, podając przyczyny nieopłacenia składek).

Podstawę wymiaru składek dla osób kontynuujących ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowiła kwota zadeklarowana, nie niższa jednak niż kwota minimalnego wynagrodzenia. Składki za dany miesiąc należało opłacać w terminie do 10. dnia następnego miesiąca. Składki na ubezpieczenie emerytalne (19,52%) i ubezpieczenia rentowe (8,00%) finansowali w całości sami ubezpieczeni.

Należy pamiętać, że:

- prawo kontynuacji ubezpieczeń emerytalnego i rentowych nie przysługiwało osobom mającym inne tytuły do tych ubezpieczeń,
- możliwość kontynuacji opłacania składek dotyczyła jedynie ubezpieczeń emerytalnego i rentowych; brak było tym samym takiej możliwości w stosunku do ubezpieczeń chorobowego i wypadkowego,
- w sytuacji gdy okres kontynuacji ubezpieczeń przekroczył 10 lat, nie obowiązuje gwarancja wypłaty minimalnego świadczenia, jeżeli stan własnego konta ubezpieczonego nie będzie go zapewniał.

## 16. Zmiany w zakresie objęcia ubezpieczeniami zleceniobiorców od 1 stycznia 2016 r.

Od 1 stycznia 2016 r. będą obowiązywać zmiany w zakresie rozstrzygnięcia zbiegów tytułów do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych (art. 9 ustawy systemowej). Największa zmiana dotyczy zleceniobiorców posiadających inny tytuł do ubezpieczeń. Najczęściej będzie to sytuacja, gdy taka osoba wykonuje jednocześnie kilka lub więcej umów zlecenia albo umów o świadczenie usług.

**UWAGA! Zmiany przepisów o ubezpieczeniach społecznych zleceniobiorców wchodzi w życie od 1 stycznia 2016 r.**

**ZLECENIOBIORCA** (w rozumieniu ustawy systemowej) – osoba wykonująca pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

### 16.1. Ogólna zasada rozstrzygnięcia obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym przez zleceniobiorców i z innych tytułów

Tytuły do ubezpieczeń, z którymi może nastąpić zbieg obowiązku ubezpieczeniowego zleceniobiorcy, to:

- wykonywanie pracy nakładczej (wykonawca),
- wykonywanie kolejnej lub kolejnych umów zlecenia (lub o świadczenie usług),
- wykonywanie współpracy ze zleceniobiorcą,
- wykonywanie mandatu posła lub senatora,
- status osoby duchownej.

Przy rozstrzygnięciu obowiązku ubezpieczeń emerytalnego i rentowych z kilku wskazanych wyżej tytułów obowiązuje zasada kolejności powstawania tytułów, z uwzględnieniem wniosku ubezpieczonego o zmianę na bieżąco tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalno-rentowych (art. 9 ust. 2 ustawy systemowej).

#### PRZYKŁAD

*Robert T., duchowny Kościoła Rzymskokatolickiego, zawiera umowę o świadczenie usług z prowadzonym przez Annę Z. niepublicznym przedszkolem CHMURKA, na udzielanie 3 razy w tygodniu lekcji religii. Robert T. wybrał jako tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych wykonywanie umowy. Jako osoba duchowna będzie opłacał składkę na ubezpieczenie zdrowotne. Zatem zleceniodawca (Anna Z.) zgłasza Roberta T. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego jako zleceniobiorcę do 31 grudnia 2015 r. Po tej dacie na obowiązek ubezpieczeń społecznych duchownego będzie miała wpływ wysokość podstawy wymiaru składek uzyskiwanej z umowy o świadczenie usług.*

## 16.2. Zleceniobiorca wykonujący więcej niż jedną umowę zlecenia (o świadczenie usług) lub posiadający inne tytuły do ubezpieczeń społecznych

Zleceniobiorca, którego podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym miesiącu jest niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia, spełniający warunki do objęcia obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z innych tytułów (wymienionych w pkt 16.1), podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym zarówno jako zleceniobiorca, jak też z tych innych tytułów. Zasady tej nie stosuje się, jeżeli łączna suma podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zleceniobiorcy (jednej lub więcej umów) lub z innych tytułów osiąga kwotę minimalnego wynagrodzenia (art. 9 ust. 2c ustawy systemowej).

Sytuacja zleceniobiorcy w zakresie ubezpieczeń społecznych będzie ulegała zmianie w zależności od podstawy wymiaru składek osiągniętych w danym miesiącu.

Jeżeli w danym miesiącu zleceniobiorca, który wykonuje więcej niż jedną umowę, nie uzyska z żadnej z nich przychodu w wysokości minimalnego wynagrodzenia, będzie musiał zostać zgłoszony do ubezpieczeń ze wszystkich wykonywanych umów.

**PODSTAWA WYMIARU SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE ZLECENIOBIORCY** – przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych osiągnięty z tytułu wykonywania umowy cywilnoprawnej, jeżeli w umowie tej określono odpłatność za jej wykonywanie kwotowo albo w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej albo prowizyjnie, z wyłączeniem:

- zasiłków z ubezpieczenia społecznego (jeżeli zleceniobiorca nabył do nich prawo z tytułu przystąpienia do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego),
- niektórych przychodów wymienionych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek.

Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe nie może przekraczać miesięcznie kwoty 250% przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określonego w ustawie budżetowej (art. 18 ust. 2–3, art. 20 ust. 1 i 3 ustawy systemowej, rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek).

### PRZYKŁAD

*Kazimierz W. wykonuje w grudniu 2015 r. pracę na podstawie 2 umów o świadczenie usług, zawartych z dwoma zleceniodawcami. Z tytułu pierwszej umowy uzyskuje wynagrodzenie miesięczne w wysokości 200 zł, a z drugiej – w wysokości 1500 zł miesięcznie. Jako tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych wybrał umowę, z której uzyskuje 200 zł miesięcznego przychodu. Od 1 stycznia 2016 r. musi zostać zgłoszony do ubezpieczeń społecznych również z drugiej umowy, ponieważ podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z żadnej z umów nie wynosi tyle, ile minimalne wynagrodzenie (w 2016 r. płaca minimalna będzie wynosić 1850 zł).*

### PRZYKŁAD

*Dominika C. pracuje na podstawie 3 umów zlecenia. Każda z tych umów przewiduje wypłatę wynagrodzenia w wysokości 800 zł. W styczniu 2016 r. otrzymała wypłatę wyłącznie z drugiej umowy. Od 1 do 31 stycznia 2016 r. powinna zostać zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania wszystkich umów, ponieważ suma podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ze wszystkich umów nie osiągnęła kwoty minimalnego wynagrodzenia.*

Jeżeli w rozumieniu nowego przepisu obowiązek ubezpieczeń społecznych w danym miesiącu został ustalony dla kilku umów, to do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wchodzi cała kwota przychodu uzyskanego z każdej z tych umów, również „nadwyżka” ponad kwotę minimalnego wynagrodzenia, jeśli przekracza ją suma podstaw. Jest tak dlatego, że nie zmieniły się przepisy w zakresie ustalania podstawy wymiaru składek zleceniobiorców. Zatem podstawa wymiaru składek na te ubezpieczenia powinna być ustalana na zasadach ogólnych.

**PRZYKŁAD**

Waldemar P. jest zatrudniony od 1 grudnia 2015 r. na podstawie umowy zlecenia. Wynagrodzenie z tej umowy wynosi 1400 zł. Dodatkowo od 15 grudnia 2015 r. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę nakładczą. Ubezpieczony w styczniu 2016 r. uzyskał przychód stanowiący podstawę wymiaru składek z umowy zlecenia – 1400 zł i z umowy nakładczej w wysokości 900 zł. W tym miesiącu podlega obowiązkowo tym ubezpieczeniom jako zleceniobiorca i jako wykonawca. W związku z tym składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu wykonywania umowy zlecenia powinny być naliczone od kwoty 1400 zł, a z tytułu pracy nakładczej od kwoty 900 zł.

**PRZYKŁAD**

Marta Z. w okresie od 1 do 31 stycznia 2016 r. jest jednocześnie zatrudniona u dwóch różnych zleceniodawców na podstawie dwóch umów zlecenia i z każdej ma otrzymywać po 1500 zł. Wypłata z tych umów nastąpi po ich rozwiązaniu, w lutym 2016 r. Każdy ze zleceniodawców powinien zgłosić Martę Z. jako zleceniobiorcę do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i powinna ona podlegać tym ubezpieczeniom w okresie od 1 do 31 stycznia 2016 r. W styczniu bowiem przychody stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu każdej z umów wynosiły 0 zł. Przychody z tytułu wykonywania umów wypłacone po ich wykonaniu będą stanowiły podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Bez znaczenia jest to, że suma podstaw wymiaru składek przekracza minimalne wynagrodzenie.

Z konstrukcji nowych przepisów wynika, że o tym, czy i z których tytułów (umów) dany zleceniobiorca będzie podległ ubezpieczeniom społecznym, będzie wiadomo dopiero po zakończeniu danego miesiąca (ewentualnie ostatniego dnia miesiąca). Natomiast tytuły do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych zainteresowany będzie mógł wybrać na bieżąco, gdyż przepisy nie przewidują takiej możliwości (wyboru wstecznego) co do minionych okresów (miesiący). Jednocześnie prawidłowość wskazania tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych będzie musiała być zweryfikowana w następnym miesiącu, po ustaleniu uzyskanych podstaw wymiaru składek za ten następnny miesiąc.

**PRZYKŁAD**

Piotr N. od 1 lutego 2016 r. wykonuje pracę na podstawie trzech umów zlecenia. Z każdej z tych umów przewidziano wynagrodzenie w wysokości 1000 zł. Zleceniobiorca wybrał jako tytuły do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych pierwszą i drugą umowę. Jednak w marcu 2016 r. nie uzyskał przychodu z pierwszej umowy (podstawa wymiaru składek wynosiła 0 zł). Zatem zleceniodawca, na rzecz którego Piotr N. wykonuje trzecią umowę, również musi zgłosić go do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tej umowy, ponieważ zleceniobiorca nie złożył zleceniodawcom oświadczenia, że zamienia tytuł do ubezpieczeń społecznych z pierwszej na trzecią umowę.

**PRZYKŁAD**

Roman G. pracuje jako przedstawiciel handlowy na podstawie 2 umów zlecenia. Z obydwu uzyskuje wynagrodzenie prowizyjne. Podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu z tytułu pierwszej umowy, a z drugiej wyłącznie ubezpieczeniu zdrowotnemu. Z pierwszej umowy w styczniu 2016 r. uzyskał podstawę wymiaru składek w wysokości niższej niż minimalne wynagrodzenie, natomiast z drugiej kwotę wyższą od minimalnej płacy. Z uwagi na to, że tytuł do ubezpieczeń społecznych zmienił na drugą umowę dopiero 1 lutego 2016 r., tj. po dniu wypłaty z tej umowy, ubezpieczeniami społecznymi z drugiej umowy będzie mógł zostać objęty dopiero od tego dnia. W styczniu podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu z tytułu obydwu umów zlecenia. W lutym będzie podlegać obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z drugiej umowy, pod warunkiem że uzyska z tego tytułu przychód w wysokości co najmniej równej minimalnemu wynagrodzeniu.

**16.3. Zleceniobiorca posiadający prawo do emerytury lub renty**

Zleceniobiorcy mający prawo do emerytury lub renty, którzy jednocześnie nie są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, w przypadku zawarcia więcej niż jednej umowy zlecenia podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu ich wykonywania, jeżeli suma podstaw wymiaru składek z tytułu tych umów nie będzie w miesiącu wynosiła co najmniej minimalnego wynagrodzenia.

Zleceniobiorca emeryt lub rencista będzie objęty ubezpieczeniami społecznymi z uwzględnieniem kolejności powstawania tytułów do ubezpieczeń. Będzie mógł również na bieżąco zmienić tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych (art. 9 ust. 4a z zastrzeżeniem art. 9 ust. 2c ustawy systemowej).

#### PRZYKŁAD

*Witold G. przebywa na emeryturze i jednocześnie jest zatrudniony na podstawie dwóch umów zlecenia. W styczniu 2016 r. z tytułu pierwszej umowy uzyskał przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 1700 zł, a z drugiej – 800 zł. Zleceniobiorca musi być zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu obydwu umów (minimalne wynagrodzenie w 2016 r. będzie wynosić 1850 zł).*

Nadal obowiązuje zasada, zgodnie z którą zleceniobiorca emeryt albo rencista wykonujący pracę na podstawie jednej umowy zlecenia (o świadczenie usług) podlega z tytułu jej wykonywania obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz wypadkowemu.

#### PRZYKŁAD

*Janina L., posiadająca prawo do renty rodzinnej, jest zatrudniona na podstawie umowy o świadczenie usług zawartej na okres od 3 listopada 2014 r. do 31 marca 2016 r., z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2000 zł. W całym okresie będzie podlegać obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu oraz zdrowotnemu. Janina L. nie wyraziła chęci przystąpienia do ubezpieczenia chorobowego.*

Odrębnie zostały uregulowane sytuacje, w których następuje zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych osoby prowadzącej działalność będącej zleceniobiorcą albo wykonawcą.

### 16.4. Zleceniobiorca i prowadzenie pozarolniczej działalności

Zmieniony przepis (art. 9 ust. 2a ustawy systemowej) będzie dotyczył nie tylko osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, ale także wszystkich pozostałych prowadzących taką działalność.

W takiej sytuacji znaczenie będzie miała wysokość:

- podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z działalności,
- podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia zleceniobiorcy z tytułu wykonywania umowy zlecenia,
- sumy podstaw wymiaru z tych tytułów – w przypadku osób prowadzących działalność opłacających tzw. „preferencyjne” składki na ubezpieczenia społeczne (od podstawy wymiaru składek nie niższej niż 30% minimalnego wynagrodzenia) w razie wykonywania więcej niż jednej umowy.

#### Zestawienie podstawy wymiaru składek osoby prowadzącej działalność w 2015 r. i w 2016 r.

Wysokość składek	Podstawa wymiaru składek i ich wysokość za osobę prowadzącą działalność:		
	na tzw. zasadach „preferencyjnych” (od 30% minimalnego wynagrodzenia)		na zasadach ogólnych (od 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w danym roku)
	Ubezpieczenia społeczne		
	2015 r.	2016 r.	2015 r.
	525 zł	555 zł	2375,40 zł
Ubezpieczenia: emerytalne (19,52%)	102,48 zł	108,34 zł	463,68 zł
rentowe (8%)	42,00 zł	44,40 zł	190,03 zł
chorobowe (2,45%)*	12,86 zł	13,60 zł	58,20 zł
wypadkowe (przyjęto 1,80%)	9,45 zł	9,99 zł	42,76 zł
Fundusz Pracy (2,45%)	nie opłaca się pod ustawowymi wa- runkami		58,20 zł



	Ubezpieczenie zdrowotne	
	2015 r.	2016 r.
	3104,57 zł	(brak danych)
Ubezpieczenie zdrowotne (9%)	279,41 zł	

\* ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne

Zleceniobiorca prowadzący dodatkowo pozarolniczą działalność, którego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z działalności stanowi kwota nie niższa niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, będzie podlegać ubezpieczeniom społecznym obowiązkowo z tytułu działalności, jeżeli podstawa wymiaru składek z umowy zlecenia będzie niższa od podstawy z działalności. Jako zleceniobiorca będzie mógł przystąpić do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.

### PRZYKŁAD

*Tomasz B. prowadzi działalność, z której opłaca składki na ubezpieczenia społeczne od podstawy wymiaru wynoszącej w 2016 r. 60% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Jednocześnie wykonuje umowę zlecenia (jej przedmiot jest inny niż przedmiot działalności), z której uzyskuje przychód miesięczny w wysokości niższej niż ta kwota. W tej sytuacji Tomasz B. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z prowadzonej działalności.*

Osoba prowadząca działalność gospodarczą, dla której podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi 30% minimalnego wynagrodzenia, wykonująca jednocześnie umowę zlecenia:

- będzie obowiązkowo podlegała ubezpieczeniom społecznym emerytalnemu i rentowym z obu tych tytułów, gdy podstawa wymiaru na te ubezpieczenia z obu tytułów będzie niższa w miesiącu od minimalnego wynagrodzenia,
- w przypadku gdy z jednego tytułu do ubezpieczeń podstawa wymiaru wynosi w miesiącu co najmniej minimalne wynagrodzenie, a z drugiego tytułu poniżej tego wynagrodzenia, obowiązkowy będzie tylko jeden tytuł do ubezpieczeń – ten, dla którego podstawa wymiaru będzie wynosiła co najmniej minimalne wynagrodzenie,
- będzie miała prawo wyboru tytułu do ubezpieczeń społecznych z kolejnej umowy (tytułu) w przypadku, gdy podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z poprzednich tytułów będą w miesiącu wynosiły co najmniej minimalne wynagrodzenie,
- będzie mogła złożyć wniosek o zmianę tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, na bieżąco, w sytuacji gdy wykonuje pracę na podstawie więcej niż jednej umowy zlecenia lub świadczenia usług (znaczenie będzie miało to, której umowy wykonywanie rozpoczęło się wcześniej, której umowy wykonywanie spowodowało najwcześniejsze powstanie tytułu do ubezpieczeń społecznych).

Osoba prowadząca działalność, opłacająca składki na ubezpieczenia społeczne na zasadach preferencyjnych i wykonująca zlecenie, będzie podlegać ubezpieczeniom z obu tytułów. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy ze zlecenia osiągnie podstawę wymiaru składek w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia. W takim przypadku będzie mogła zostać objęta ubezpieczeniami jako zleceniobiorca.

### PRZYKŁAD

*Krzysztof K. jest zatrudniony od 1 stycznia 2016 r. na podstawie umowy zlecenia. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za styczeń 2016 r. wyniosła 1000 zł. Ubezpieczony prowadzi jednocześnie działalność gospodarczą z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 30% minimalnego wynagrodzenia. W styczniu 2016 r. Krzysztof K. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym zarówno z tytułu prowadzenia działalności, jak i wykonywania umowy zlecenia.*

### PRZYKŁAD

*Elwira R. prowadzi działalność gospodarczą, z której opłaca składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne w wysokości 30% minimalnego wynagrodzenia, tj. od kwoty 555 zł. W styczniu 2016 r. wykonuje dodatkowo pracę na podstawie umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z pierwszej umowy za styczeń wyniosła 1300 zł, a z drugiej – 700 zł. Elwira R.*

w styczniu będzie objęta obowiązkowo ubezpieczeniami społecznymi z tytułu dwóch umów, ponieważ tylko suma podstaw z tytułu ich wykonywania jest w miesiącu wyższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia.

#### **PRZYKŁAD**

Z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej Michał J. spełnia warunki do podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 1 grudnia 2015 r. Z tego tytułu opłaca składki na ubezpieczenia społeczne od kwoty 30% minimalnego wynagrodzenia. Od 10 stycznia 2016 r. wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia, a od 24 stycznia 2016 r. na podstawie kolejnego zlecenia. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za styczeń z pierwszej umowy wyniosła 1000 zł, a z drugiej – 900 zł. Michał J. nie złożył wniosku o zmianę tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń (np. zamiast działalności mógł wybrać dwie umowy zlecenia). Zatem obowiązek ubezpieczeń społecznych powstał z tytułu wszystkich zawartych umów w styczniu 2016 r. Biorąc pod uwagę bowiem kolejność powstawania tytułów do ubezpieczeń społecznych, przy sumowaniu podstaw wymiaru składek emerytalno-rentowych dwa pierwsze tytuły (działalność i pierwsza umowa) nie spełniają warunku osiągnięcia co najmniej kwoty minimalnego wynagrodzenia (suma podstaw z tych tytułów wynosi 1555 zł).

### **16.5. Pracownik i zleceniobiorca z dwiema lub więcej umowami (niewykonywanymi na rzecz pracodawcy)**

W zakresie sytuacji ubezpieczeniowej pracownika, który jest jednocześnie zleceniobiorcą, przepisy ustawy systemowej nie ulegają zmianom. Jednak w przypadku, gdy pracownik w przeliczeniu na okres miesiąca nie osiąga minimalnego wynagrodzenia (niepełny wymiar czasu pracy z wynagrodzeniem niższym niż minimalne) i dodatkowo wykonuje pracę (na rzecz innego podmiotu niż pracodawca) na podstawie dwóch lub więcej umów zlecenia, wówczas umowy zlecenia, oprócz umowy o pracę, będą powodowały obowiązek ubezpieczeń, jeżeli suma podstaw wymiaru składek z tytułu tych umów będzie wynosiła mniej niż minimalne wynagrodzenie. Jeżeli przekroczy tę kwotę – to z kolejnej umowy nie będzie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne (art. 9 ust. 1a i 1b w zw. z art. 9 ust. 2c ustawy systemowej).

Zasada ta będzie miała zastosowanie w odniesieniu do zleceniobiorców, którzy równocześnie posiadają inne tytuły do ubezpieczeń społecznych, takie jak:

- umowa o pracę,
  - członkostwo w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych,
  - pozostawanie funkcjonariuszem Służby Celnej,
  - pobieranie świadczenia szkoleniowego, świadczenia socjalnego, zasiłku socjalnego, pobieranie wynagrodzenia przysługującego w okresie korzystania ze świadczenia górniczego lub w okresie korzystania ze stypendium na przekwalifikowanie,
- jeśli podstawa wymiaru składek z tych tytułów w przeliczeniu na pełny miesiąc będzie niższa niż minimalne wynagrodzenie (nie zagwarantowano minimalnego wynagrodzenia).

#### **PRZYKŁAD**

Urszula W. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy na 1/2 etatu. Umowa o pracę nie gwarantuje jej minimalnego wynagrodzenia – zostało ono ustalone w wysokości 900 zł. Urszula W. zawarła dwie umowy zlecenia: od 1 grudnia 2015 r. oraz od 15 grudnia 2015 r., za które wynagrodzenie otrzymała w styczniu 2016 r. Za styczeń 2016 r. z tytułu pierwszej umowy przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wyniósł 900 zł, a z tytułu drugiej – 2000 zł. Urszula W. w styczniu 2016 r. obowiązkowo podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę i z tytułu obu umów zlecenia. Jeśli jednak przy zawieraniu drugiej umowy zlecenia zgłosiłaby zleceniodawcom, że jako tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych wybiera drugą umowę zlecenia, to w styczniu 2016 r. obowiązek ubezpieczeń społecznych powstanie z umowy o pracę i z drugiej umowy zlecenia. Będzie tak, ponieważ przychód osiągnięty z tytułu wykonywania drugiej umowy zlecenia, stanowiący podstawę wymiaru składek emerytalnej i rentowej, jest wyższy od minimalnego wynagrodzenia. Natomiast z tytułu wykonywania pierwszej umowy zlecenia w tym miesiącu obowiązkowe będzie wyłącznie ubezpieczenie zdrowotne.

## 16.6. Obowiązek złożenia dokumentów przez ubezpieczonego (zleceniobiorcę) od 1 stycznia 2016 r.

W związku z nowymi przepisami, które zaczną obowiązywać od 1 stycznia 2016 r. zleceniobiorca posiadający inne tytuły do ubezpieczeń (np. kilka umów wykonywanych u różnych płatników), jeżeli nie będzie chciał, aby były opłacane za niego składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne ze wszystkich tytułów (umów), będzie musiał udowodnić płatnikom, że posiada inny tytuł do ubezpieczeń społecznych, z którego opłacane są składki przynajmniej od wysokości minimalnego wynagrodzenia. Ze znowelizowanej ustawy systemowej wynika bowiem obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne przez wszystkich zleceniodawców do momentu, gdy ubezpieczony przedłoży dokument świadczący o tym, że składki nie powinny być za niego opłacone (art. 34 ust. 6 ustawy systemowej). W praktyce dostarczenie takiego dokumentu może być utrudnione lub niemożliwe. Jedynym dokumentem wskazującym wysokość podstawy wymiaru składek uzyskanej za dany miesiąc ubezpieczony może bowiem uzyskać od płatnika nie na bieżąco, ale po zakończeniu miesiąca, po rozliczeniu składek przekazanych do ZUS. Na to płatnik ma czas do 5. lub do 15. dnia następnego miesiąca. Takim dokumentem jest np. informacja miesięczna dla ubezpieczonego. W praktyce zapewne część zleceniodawców będzie korzystała z oświadczeń składanych przez ubezpieczonych. Jednak co do tych oświadczeń można mieć wątpliwości związane z uznaniem ich za dokumenty, z których wynika brak konieczności opłacania składek (art. 34 ust. 6 ustawy systemowej).

### PRZYKŁAD

*Jana K., wykonuje pracę na podstawie dwóch umów o świadczenie usług. Do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych został zgłoszony z pierwszej umowy, z której przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia. Z drugiej umowy płatnik opłaca za niego tylko składkę zdrowotną, która jest finansowana z wynagrodzenia Jana K. W tym zakresie złożył temu drugiemu płatnikowi oświadczenie, co spowodowało, że został zgłoszony do ubezpieczenia zdrowotnego z drugiej umowy. W marcu 2016 r. z pierwszej umowy uzyskał on przychód w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia (925 zł). Ponieważ o fakcie, że otrzymał niższe wynagrodzenie niż minimalne poinformował drugiego zleceniodawcę dopiero w lipcu 2016 r., ten płatnik musiał uregulować składki na ubezpieczenia społeczne z odsetkami od przychodu z drugiej umowy.*

### Przykładowy wzór oświadczenia, jakie może składać zleceniobiorca płatnikowi (płatnikom) składek w celu prawidłowego ustalenia obowiązku ubezpieczeń

#### Oświadczenie zleceniobiorcy

Ja, niżej podpisany JAN KOWALSKI oświadczam, że:

- **jestem\*/nie jestem\*** zatrudniony na podstawie umowy o pracę w ..... i z tego tytułu osiągam/nie osiągam\* przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia (od 1 stycznia 20 ..... r. – ..... zł),
- **jestem\*/nie jestem\*** objęty obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu innej umowy zlecenia, umowy agencyjnej lub umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, **z której uzyskałem\*/nie uzyskałem\* w ..... 2016 r. przychód w wysokości co najmniej (miesiącu) minimalnego wynagrodzenia (od 1 stycznia 2016 r. – ..... zł),**
- **mam\*/nie mam\*** ustalone prawo do emerytury lub renty,
- **prowadzę\*/nie prowadzę\*** działalność pozarolniczą (gospodarczą, wolny zawód, twórczą albo artystyczną, publiczną lub niepubliczną szkołę, inną formę wychowania przedszkolnego, placówkę lub ich zespół w rozumieniu przepisów o systemie oświaty, jako wspólnik spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej albo wspólnik jednoosobowej spółki z o.o.) i z tego tytułu odprowadzam co miesiąc składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne od podstawy wymiaru wynoszącej miesięcznie ..... zł,
- **jestem\*/nie jestem\*** osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność,
- **jestem\*/nie jestem\*** uczniem lub studentem szkoły ..... i nie ukończyłem 26. roku życia.

Wnoszę\*/nie wnoszę\* o objęcie mnie dobrowolnymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi.  
 Wnoszę\*/nie wnoszę\* o objęcie mnie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym.  
 O wszelkich zmianach dotyczących informacji podanych w niniejszym oświadczeniu zobowiązuję się powiadomić Zleceniodawcę niezwłocznie.

Warszawa, dnia 11 lipca 2016 r.,  
 .....  
 (miejsowość, data)

J. Kowalski  
 .....  
 (czytelny podpis zleceniobiorcy)

\* niepotrzebne skreślić

## 16.7. Nowe uprawnienie płatnika składek

Płatnik, aby miał pewność, czy dokumenty, które przekazał za danego zleceniobiorcę, były poprawne, będzie mógł w tym celu wystąpić do ZUS. Jeżeli w wyniku złożonego przez płatnika wniosku ZUS stwierdzi błędne wykazanie składek, poinformuje go o tym niezwłocznie, a także ubezpieczonego – za pośrednictwem płatnika składek (art. 34 ust. 6 ustawy systemowej).

Załatwiając taki wniosek płatnika ZUS będzie badał, które tytuły zleceniobiorcy (ewentualne inne niż zlecenie) skutkują w danym okresie wskazanym przez płatnika obowiązkiem ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Badanie będzie obejmowało raporty miesięczne przekazane przez wszystkich płatników danego ubezpieczonego i wykazane w tych dokumentach podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Jeżeli będą wykazane błędy, ZUS wezwie płatnika bądź płatników do złożenia korekt dokumentów rozliczeniowych oraz ewentualnie zgłoszeniowych.

### PRZYKŁAD

Janina R. od 1 lutego 2016 r. została zgłoszona jako zleceniobiorca do ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika – Urząd Miasta w X. Wykazana za tę ubezpieczoną podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 1200 zł. Płatnik wystąpił z wnioskiem o zbadanie prawidłowości wykazanych przez siebie składek w lutym 2016 r. ZUS stwierdził, że od tej samej daty (1 lutego 2016 r.) Janina R. została zgłoszona jako zleceniobiorca jeszcze przez jednego płatnika – Spółkę Cywilną BŁYSK wyłącznie do ubezpieczenia zdrowotnego. Spółka wykazała podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 1600 zł. W odpowiedzi na wniosek ZUS wskaże, że urząd powinien zgłosić Janinę R. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego. Urząd będzie musiał przekazać informację z ZUS również ubezpieczonej. Ponadto ZUS skieruje wezwanie do Spółki BŁYSK, aby złożyła za Janinę R. wyrejestrowanie z ubezpieczeń (na formularzu ZUS ZWUA) z datą od 1 lutego oraz zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego od 1 lutego 2016 r., a także sporządziła korektę raportu ZUS RZA (z zerową podstawą wymiaru składek):

III. A. DANE IDENTYFIKACYJNE OSOBY UBEZPIECZONEJ					
01. Nazwisko					
R O B A K					
02. Imię pierwsze				03. Typ	04. Identyfikator
J A N I N A				P	6 1 0 3 0 5 5 6 7 8 9
III. B. NALEŻNA SKŁADKA NA UBEZPIECZENIE ZDROWOTNE					
01. Kod tytułu ubezpieczenia		0 4	1 1	0 0	
02. Podstawa wymiaru składki		0 0 0			
03. Kwota należnej składki finansowana przez płatnika <sup>2)</sup>		zł/gr			
04. Kwota należnej składki finansowana z budżetu państwa bezpośrednio do ZUS		zł/gr			
05. Kwota należnej składki finansowana przez ubezpieczonego		0 0 0			
06. Kwota należnej składki finansowana przez Fundusz Kościelny		zł/gr			

oraz złożyła raport ZUS RCA z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wysokości 1600 zł:

**III. A. DANE IDENTYFIKACYJNE OSOBY UBEZPIECZONEJ**

01. Nazwisko: R O B A K  
 02. Imię pierwsze: J A N I N A  
 03. Typ: P  
 04. Identyfikator: 6 1 0 3 0 5 5 6 7 8 9

**III. B. ZESTAWIENIE NALEŻNYCH SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE**

01. Kod tytułu ubezpieczenia: 0 4 1 1 0 0  
 02. Informacja o przekroczeniu rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe: [ ]  
 03. Wymiar czasu pracy: [ ]

UBEZPIECZENIE	EMERYTALNE	RENTOWE	CHOROBOWE	WYPADKOWE
04. PODSTAWA WYMIARU SKŁADKI	1 6 0 0 gr		5. zł gr	6. 1 6 0 0 gr
07. SKŁADKA FINANSOWANA PRZEZ: ubezpieczonego	1 5 6 1 6	8. 2 4 0 0	9. zł gr	10. zł gr
11. płatnika	1 5 6 1 6	12. 1 0 4 0 0	13. zł gr	14. 3 2 0 0
15. budżet państwa	zł gr	16. zł gr	17. zł gr	18. zł gr
19. PFRON <sup>®</sup>	zł gr	20. zł gr	21. zł gr	22. zł gr
23. Fundusz Kościelny	zł gr	24. zł gr	25. zł gr	26. zł gr
27. Kwota obniżenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu opłacania składki w ramach pracowniczego programu emerytalnego	zł gr		28. Łączna kwota składek (suma od p.07 do p.26)	4 7 2 3 2

**III. C. ZESTAWIENIE NALEŻNYCH SKŁADEK NA UBEZPIECZENIE ZDROWOTNE**

01. Podstawa wymiaru składki: 1 4 1 9 8 4  
 02. Kwota należnej składki finansowana przez płatnika<sup>®</sup>: zł gr  
 03. Kwota należnej składki finansowana z budżetu państwa bezpośrednio do ZUS: zł gr  
 04. Kwota należnej składki finansowana przez ubezpieczonego: 1 2 7 7 9  
 05. Kwota należnej składki finansowana przez Fundusz Kościelny: zł gr

Aby wniosek płatnika został rozpatrzony przez ZUS, płatnik będzie musiał podać:

- swoje dane identyfikacyjne (nazwę albo w przypadku osoby fizycznej – imię i nazwisko oraz NIP i REGON) i adresowe,
- dane identyfikacyjne (imię i nazwisko oraz PESEL) i adresowe ubezpieczonego,
- okresy, których wniosek dotyczy.

Bez wskazania powyższych danych (minimum jest wskazanie danych identyfikacyjnych płatnika i ubezpieczonego) ZUS nie będzie miał możliwości zidentyfikowania ubezpieczonego, a także ustalenia danych innych jego płatników.

Poniżej przedstawiono przykładowy wniosek płatnika w tym zakresie (ZUS zapewne udostępni wzór wniosku płatnikom).

**Wzór wniosku płatnika o sprawdzenie prawidłowości wykazanych składek za zleceniobiorcę**

Kielce, 15 lutego 2016 r.

**WNIOSEK O ZBADANIE PRAWIDŁOŚCI OPŁACANYCH SKŁADEK ZA UBEZPIECZONEGO<sup>1</sup>**

Zakład Ubezpieczeń Społecznych  
Oddział w Kielcach

**I. Dane wnioskodawcy:**

Firma płatnika składek: TARCZA, Kaczorowski i wspólnicy s.j.

Siedziba i adres płatnika składek: ul. Sienkiewicza 3, 25-007 Kielce

Adres do korespondencji w przypadku, gdy jest on inny niż adres siedziby albo adres zamieszkania płatnika lub adres ustanowionego przez niego pełnomocnika:

.....

Numer Identyfikacji Podatkowej (NIP):

1	2	3	4	5	6	7	8	9	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

REGON:

0	1	5	5	5	6	6	6		
---	---	---	---	---	---	---	---	--	--

**II. Dane ubezpieczonego:**

Imię i nazwisko: Stefan Mucha

Adres miejsca zamieszkania ubezpieczonego: ul. Armii Krajowej 3, 25-014 Kielce

PESEL:

7	1	0	1	3	1	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Damian Kaczorowski  
Wspólnik

Marian Sawicki  
Wspólnik

.....  
(podpis wnioskodawcy lub osoby upoważnionej)<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Zgodnie z art. 34 ust. 6 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2015 r., poz. 121 z późn. zm.) 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 ww. ustawy. 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.

<sup>2</sup> W przypadku gdy z wnioskiem występuje osoba upoważniona należy dołączyć pełnomocnictwo, z którego wynika prawo do występowania z wnioskiem w imieniu wnioskodawcy.

Należy mieć na uwadze, że złożenie w przyszłości korekty podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia przez któregoś z płatników za okres, za który ZUS udzielił odpowiedzi płatnikowi na jego wniosek, może spowodować zmianę w podleganiu ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu z poszczególnych tytułów. W konsekwencji dokumenty przekazane przez płatnika na podstawie informacji z ZUS przestaną być prawidłowe.

**PRZYKŁAD**

*ZUS udzielił płatnikowi składek Marcinowi Z., prowadzącemu przedsiębiorstwo remontowo-budowlane, informacji, że za luty i marzec 2016 r. prawidłowo rozlicza składki na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne za zleceniobiorcę Adama L., ponieważ drugi płatnik Adama L. (spółka cywilna) zgłosił go jako zleceniobiorcę do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, wykazując za te miesiące kwoty podstawy wymiaru składek przekraczających minimalne wynagrodzenie. W wyniku kontroli ZUS w czerwcu 2016 r. spółka cywilna musiała skorygować dokumenty rozliczeniowe za luty i marzec 2016 r. Wykazała w nich bowiem za wysoką podstawę wymiaru składek za Adama L., tj. należne wynagrodzenie zamiast faktycznie uzyskanego przychodu. To spowodowało, że ZUS wezwał płatnika Marcina Z. (którego Adam L. nie poinformował o zaistniałej sytuacji) do złożenia korekt dokumentów zgłoszeniowych i rozliczeniowych za Adama L. oraz opłacenia należnych składek na ubezpieczenia społeczne wraz z odsetkami.*

ZUS zweryfikuje zgłoszenie i rozliczenie składek za zleceniobiorcę za dany miesiąc, gdy wszyscy płatnicy prześlą do ZUS imienne raporty miesięczne za ubezpieczonego. Wnioski płatników złożone za miesiąc, za który jeszcze nie upłynął termin na złożenie dokumentów rozliczeniowych, nie będą mogły być rozpatrzone, do czasu wpływu tych dokumentów i ich przetworzenia przez system informatyczny ZUS.

## 17. Zmiany w innych przepisach ustawy systemowej

Od 1 stycznia 2016 r. zacznie obowiązywać zmiana w zakresie zbiegu tytułów do ubezpieczeń społecznych – wykonywanie pracy na podstawie umowy o pracę nakładczą oraz prowadzenie pozarolniczej działalności (art. 9 ust. 2b ustawy systemowej).

W przeciwieństwie do obecnego brzmienia ustawy, nowy przepis będzie dotyczył także osób prowadzących działalność pozarolniczą inną niż gospodarczą, tj. osób wykonujących wolny zawód, twórców i artystów, wspólników spółek jawnych, komandytowych, partnerskich oraz wspólników jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, a także prowadzących publiczne albo niepubliczne szkoły, inne formy wychowania przedszkolnego, placówki lub ich zespoły, na podstawie przepisów o systemie oświaty.

Zgodnie z nowym przepisem powstanie tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych w danym miesiącu będzie uzależnione od wysokości podstawy wymiaru składek:

- osiągniętej z tytułu działalności oraz,
- na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu wykonywania pracy nakładczej.

Osoba prowadząca działalność, dla której minimalną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu działalności stanowi 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, będzie podlegać obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu tej działalności, jeżeli podstawa wymiaru składek z tytułu umowy o pracę nakładczą będzie niższa od najniższej podstawy wymiaru składek z działalności. Jeżeli będzie przynajmniej równa, osoba prowadząca działalność będzie mogła wybrać jako tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych wykonywanie pracy nakładczej.

### PRZYKŁAD

*Magdalena P. od 3 lat jest wspólnikiem spółki jawnej. Odprowadza składki na ubezpieczenia społeczne od kwoty 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. W 2016 r. wykonuje równoległe pracę nakładczą. W związku z tym, że w lutym 2016 r. osiągnęła z umowy przychód stanowiący podstawę wymiaru składek wyższą niż obowiązująca ją podstawa wymiaru składek z działalności, wybrała tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z umowy nakładczej (co jest bardziej opłacalne, ponieważ składki są współfinansowane przez płatnika i ubezpieczonego). Płatnik (nakładca) musi zgłosić Magdalenę P. (wykonawcę) do tych ubezpieczeń. Z działalności Magdalena P. będzie opłacać tylko składkę zdrowotną.*

Osoba, dla której minimalna podstawa wymiaru składek z tytułu działalności wynosi 30% minimalnego wynagrodzenia, będzie obowiązkowo podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z obu tych tytułów.

### PRZYKŁAD

*Bartłomiej T. prowadzi działalność gospodarczą i opłaca „preferencyjne” składki na ubezpieczenia społeczne. Od 2 stycznia 2016 r. zawarł umowę o pracę nakładczą. Od tego dnia z tej umowy opłacane są za niego składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Bartłomiej T. musi jednak nadal opłacać składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne z działalności gospodarczej.*

## 18. Rozwiązanie umowy zlecenia

Umowa zlecenia może zostać rozwiązana:

- wskutek jej wykonania,
- w drodze wypowiedzenia,
- za porozumieniem stron.

Wypowiedzenie zlecenia może nastąpić w każdym czasie ze skutkiem natychmiastowym. Wypowiedzenie dokonane przez zleceniodawcę pociąga za sobą konieczność zwrócenia zleceniobiorcy wydatków, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia oraz (w razie odpłatnego zlecenia) wypłaty części

wynagrodzenia odpowiadającej dotychczasowym czynnościom zleceniobiorcy. Jeżeli wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, strona wypowiadająca jest zobowiązana do naprawienia powstałej w związku z tym szkody. Natomiast nie można z góry zrzec się uprawnienia do wypowiedzenia zlecenia z ważnych powodów.

### PRZYKŁAD

*W umowie zlecenia zawartej na miesiąc strony wyłączyły możliwość jej rozwiązania za wypowiedzeniem. Takie zapisy w umowie zlecenia są niedopuszczalne. Uprawnienie do wypowiedzenia zlecenia może zostać w tej umowie jedynie ograniczone, jednak niedopuszczalne jest całkowite wykluczenie możliwości rozwiązania umowy zlecenia w taki sposób. Nie można bowiem zrzec się z góry uprawnienia do wypowiedzenia zlecenia z ważnych powodów. Można jednak ograniczyć możliwość natychmiastowego wypowiedzenia przez wskazanie terminu wypowiedzenia (np. każda ze stron może wypowiedzieć umowę zlecenia z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia).*

Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 11 września 2002 r. (V CKN 1152/00), możliwość bezwarunkowego rozwiązania umowy zlecenia przez obydwie strony dotyczy tylko umów bezpłatnych, natomiast w przypadku, gdy przyjmujący zlecenie zobowiąże się wykonać czynność za wynagrodzeniem, rozwiązanie umowy przez wolę stron może nastąpić tylko z ważnych przyczyn. Jeżeli zdarzy się, że umowa zostanie rozwiązana bez ważnego powodu, wówczas stosunek prawny wprawdzie wygasa, a więc takie rozwiązanie jest skuteczne, ale strona, która od umowy odstąpiła bez ważnego powodu, jest zobowiązana dać drugiej odszkodowanie za straty wynikłe z rozwiązania umowy.

### PRZYKŁAD

*Jakub C. podpisał z hipermarketem umowę zlecenia, w której zapisano możliwość jej wypowiedzenia przez każdą ze stron z zachowaniem 7-dniowego okresu wypowiedzenia. Jakub C. skorzystał z tego zapisu i 6 listopada 2015 r. złożył pismo o wypowiedzeniu zlecenia. W takim przypadku umowa rozwiąże się 13 listopada 2015 r.*

W przypadku braku innych postanowień w umowie zlecenia, zlecenie nie wygasa ani wskutek śmierci dającego zlecenie, ani wskutek utraty przez niego zdolności do czynności prawnych (art. 747 Kodeksu cywilnego). Jeżeli jednak, zgodnie z umową, zlecenie wygasło, przyjmujący zlecenie powinien, gdyby z przerwania powierzonych mu czynności mogła wyniknąć szkoda, prowadzić te czynności nadal, dopóki spadkobierca albo przedstawiciel ustawowy dającego zlecenie nie będzie mógł zarządzić inaczej.

Jeśli natomiast w umowie zlecenia nic innego nie zostało ustalone, wygasa ona z powodu śmierci przyjmującego zlecenie albo wskutek utraty przez niego pełnej zdolności do czynności prawnych (art. 748 Kodeksu cywilnego).

## 19. Przedawnienie roszczeń

W przypadku umowy zlecenia z upływem 2 lat przedawniają się:

- roszczenia o wynagrodzenie za spełnione czynności i o zwrot poniesionych wydatków przysługujące osobom, które stale lub w zakresie działalności przedsiębiorstwa trudnią się czynnościami danego rodzaju; to samo dotyczy roszczeń z tytułu zaliczek udzielonych tym osobom;
- roszczenia z tytułu utrzymania, pielęgnowania, wychowania lub nauki, jeżeli przysługują osobom trudniącym się zawodowo takimi czynnościami albo osobom utrzymującym zakłady przeznaczone na ten cel.

Inne roszczenia wynikające z umowy zlecenia przedawniają się zgodnie z ogólnymi zasadami. Termin przedawnienia dla tych roszczeń wynosi zatem 10 lat, a dla roszczeń o świadczenia okresowe oraz roszczeń związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej 3 lata.

Z uwagi na to, że umowa zlecenia jest umową regulowaną na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, roszczenia z niej wynikające dochodzone są przed sądem rozpoznającym sprawę z zakresu prawa cywilnego, a nie – jak w przypadku umowy o pracę – przed sądem pracy.



## 20. Plusy i minusy umowy zlecenia

Plusy umowy zlecenia	Minusy umowy zlecenia
brak uprawnień pracowniczych zleceniobiorców	brak elementu podporządkowania, co powoduje brak nadzoru zleceniodawcy nad zleceniobiorcą
łatwość rozwiązania umowy	konieczność zapewnienia zleceniobiorcom warunków bhp
niższe koszty zatrudnienia	ryzyko uznania umowy zlecenia za umowę o pracę
ograniczony obowiązek oskładkowania umów zlecenia	obowiązek ubezpieczeń emerytalno-rentowych każdej umowy zlecenia w przypadku niezapewnienia minimalnej podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia (od 1 stycznia 2016 r.)
finansowanie przez ZUS świadczeń chorobowych od pierwszego dnia niezdolności do pracy	brak możliwości dyscyplinowania zleceniobiorcy poprzez nakładanie kar porządkowych
możliwość dochodzenia roszczeń z umowy zlecenia przez zleceniobiorcę jedynie przed sądem cywilnym	
brak konieczności prowadzenia dokumentacji pracowniczej	

## 21. Konsekwencje zmian przepisów dotyczących umów zlecenia

Od 1 stycznia 2016 r. w wyniku zmian dotyczących warunków objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi umów zlecenia i innych umów, do których stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, może okazać się, że zatrudnienie na tej podstawie będzie mniej opłacalne pod względem kosztów wynagrodzenia. Na pewno stanie się tak, jeżeli ubezpieczony nie ma innych obowiązkowych tytułów do ubezpieczeń emerytalno-rentowych lub nie osiąga z nich przychodów stanowiących podstawę wymiaru tych składek w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W tej sytuacji pracodawcy mogą preferować np. zatrudnianie osób z innym tytułem ubezpieczeń zapewniającym przychód w wysokości co najmniej minimalnej płacy albo, pod pewnymi warunkami, zawierać więcej niż jedno zlecenie z tą samą osobą na kwotę nadwyżki ponad minimalny przychód podlegający składkom emerytalnej i rentowej.

### PRZYKŁAD

Spółka rozważa zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia osoby A lub osoby B z wynagrodzeniem 1500 zł. Osoba A jest zatrudniona u innego pracodawcy na podstawie umowy o pracę z miesięcznym wynagrodzeniem przekraczającym minimalną płacę (2100 zł). Dla osoby B zatrudnienie w spółce byłoby drugim tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalno-rentowych (osoba B wykonuje umowę zlecenia zawartą z innym zleceniodawcą niż spółka i uzyskuje od niego przychód w wysokości 800 zł). Wiedząc, że minimalne wynagrodzenie w 2016 r. wyniesie 1850 zł, bardziej atrakcyjne, pod względem poniesionych kosztów, jest zatrudnienie osoby A, ponieważ z tytułu zawartej umowy byłaby za nią odprowadzana tylko składka zdrowotna. Zatrudnienie osoby B spowodowałoby, że spółka musiałaby obowiązkowo opłacić również składki emerytalno-rentowe.

**Porównanie kosztów wynagrodzenia wynikających z zawarcia umowy zlecenia z osobą A i osobą B na kwotę 1500 zł**

Koszty wynagrodzenia:	
osoba A	osoba B
1500 zł	1811,11 zł [1500 zł + 20,74% (przewidywana wysokość składek ZUS finansowana przez spółkę)]
Wynagrodzenie do wypłaty:	
1265 zł	1122,30 zł

## 22. Opodatkowanie przychodów z umów zlecenia

Przychodami z działalności wykonywanej osobiście są przychody z tytułu wykonywania usług na podstawie umowy zlecenia, uzyskiwane od osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, osoby prawnej i jej jednostki organizacyjnej oraz jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej lub uzyskiwane od właściciela (posiadacza) nieruchomości, w której są wynajmowane lokale, lub działającego w jego imieniu zarządcy albo administratora – jeżeli podatnik wykonuje te usługi wyłącznie na potrzeby związane z tą nieruchomością. Wyjątek stanowią przychody uzyskane na podstawie umów zawieranych w ramach prowadzonej przez podatnika pozarolniczej działalności gospodarczej oraz przychody uzyskane na podstawie umów o zarządzanie przedsiębiorstwem, kontraktów menedżerskich lub umów o podobnym charakterze.

Przychody uzyskiwane z tytułu wykonywania umowy zlecenia przez osobę nieprowadzącą działalności gospodarczej zasadniczo są zatem zaliczane do przychodów z działalności wykonywanej osobiście, o której mowa w art. 13 pkt 8 ustawy o pdof. W takim przypadku obowiązki płatnika, związane z obliczeniem i poborem zaliczki na podatek dochodowy lub zryczałtowanego podatku dochodowego, ciążyą na zleceniodawcy.

Na zasadzie wyjątku płatnik nie jest jednak zobowiązany do poboru zaliczki na podatek (zryczałtowanego podatku dochodowego), jeżeli podatnik złoży oświadczenie, że wykonywane przez niego usługi wchodzą w zakres prowadzonej przez niego działalności gospodarczej (art. 41 ust. 2 ustawy o pdof).

Jeżeli zaś podatnik (zleceniobiorca) zarejestruje działalność gospodarczą, to uzyskane przez niego przychody po zarejestrowaniu działalności gospodarczej z tytułu wykonywania umowy zlecenia, której zakres pokrywa się z przedmiotem prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, nie będą mogły być już zaliczone do przychodów z działalności wykonywanej osobiście (i to mimo, że w momencie podpisania umowy zlecenia podatnik nie prowadził jeszcze działalności gospodarczej). Decydujące znaczenie ma bowiem w takim przypadku moment uzyskania przychodu przez podatnika (zleceniobiorcę), a nie dzień podpisania umowy zlecenia, której wykonanie doprowadziło do powstania przychodu.

### 22.1. Koszty uzyskania przychodu

Koszty uzyskania przychodu pomniejszają podstawę opodatkowania podatkiem dochodowym; odpowiednio, im wyższe będą koszty uzyskania przychodu, tym niższy będzie naliczony należny podatek dochodowy. Generalnie koszty zryczałtowane uzyskania przychodu wynoszą 20%, a gdy przy zleceniu występuje rozporządzenie prawami autorskimi lub innymi wartościami niematerialnymi i prawnymi – 50% (na stosowanie podwyższonych kosztów uzyskania przychodu musi wskazywać umowa zlecenia łącząca zleceniobiorcę i zleceniodawcę).

Aby obliczyć koszty uzyskania przychodów, od kwoty brutto wynagrodzenia należy odjąć sumę składek na ubezpieczenia społeczne pokrywanych przez zleceniobiorcę i powstałą różnicę pomnożyć przez właściwą stawkę, tj. 20% lub 50%.

### 22.2. Przychód z umowy zlecenia

Jeśli wynagrodzenie zleceniobiorcy z umowy zlecenia nie przekracza kwoty 200 zł i zleceniobiorca nie jest jednocześnie pracownikiem zleceniodawcy, to od uzyskanego przychodu należy pobrać zryczałtowany podatek. Zgodnie bowiem z art. 30 ust. 1 pkt 5a ustawy o pdof, od dochodów (przychodów) m.in. z umów zlecenia i o dzieło (jeśli nie są zawierane w ramach działalności gospodarczej) pobiera się zryczałtowany podatek dochodowy w wysokości 18% przychodu, jeżeli kwota należności określona w umowie zawartej z osobą niebędącą pracownikiem płatnika nie przekracza 200 zł.

Podatek taki pobiera się od przychodu, bez pomniejszania o koszty uzyskania przychodów i ewentualne składki na ubezpieczenia społeczne. Ponadto nie dokonuje się zmniejszenia podatku o składkę na ubezpieczenie zdrowotne. Nieodliczone przez płatnika od podatku zryczałtowanego składki na ubezpieczenie zdrowotne mogą zostać natomiast odliczone przez zleceniobiorcę samodzielnie w zeznaniu rocznym, jeżeli osiąga on również inne przychody opodatkowane według zasad ogólnych lub liniowo i wystąpi u niego po-

datek, od którego możliwe jest odliczenie składki pobranej przez płatnika. Zryczałtowany podatek nie jest pobierany, jeżeli wynagrodzenie zostało określone w inny sposób niż kwotowo, np. za godzinę, od liczby wykonanych sztuk itp. Od należności z takich umów (bez względu na ich wysokość) należy pobierać zaliczkę na podatek. O konieczności naliczenia podatku zryczałtowanego przesądza zatem sama treść umowy.

### PRZYKŁAD

*W listopadzie 2015 r. pomiędzy spółką (zleceniodawca) a osobą fizyczną (zleceniobiorca mający ukończone 60 lat, będący emerytem) zawarto umowę zlecenia, której przedmiotem miało być świadczenie przez okres jednego miesiąca usługi dozoru za wynagrodzeniem 200 zł. Jest to jedyny tytuł do ubezpieczeń tej osoby. Jan K. nie wyraził chęci przystąpienia do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Po upływie miesiąca umowa powinna być rozliczona w następujący sposób:*

- podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: 200 zł,
- składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez zleceniobiorcę/emeryta:  $(200 \text{ zł} \times 9,76\% + 200 \text{ zł} \times 1,5\%) = 22,52 \text{ zł}$ ,
- podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne:  $200 \text{ zł} - 22,52 \text{ zł} = 177,48 \text{ zł}$ ,
- składka na ubezpieczenie zdrowotne:  $177,48 \text{ zł} \times 9\% = 15,97 \text{ zł}$ ,
- zryczałtowany podatek:  $200 \text{ zł} \times 18\% = 36 \text{ zł}$ .

*Zleceniobiorcy zostanie zatem wypłacona kwota:  $200 \text{ zł} - 22,52 \text{ zł} - 15,97 \text{ zł} - 36 \text{ zł} = 125,51 \text{ zł}$ .*

*Zleceniodawca opłaci za zleceniobiorcę z własnych środków część składek na ubezpieczenia emerytalne (9,76% podstawy wymiaru) i rentowe (6,5% podstawy wymiaru) oraz całą składkę na ubezpieczenie wypadkowe (w wysokości właściwej dla zleceniodawcy). Ze względu na to, że zleceniobiorca ma ukończone 60 lat, zleceniodawca nie opłaci za niego składki na FGŚP.*

### PRZYKŁAD

*W październiku 2015 r. spółka (zleceniodawca) zawarła umowę zlecenia z 23-letnim studentem. Przedmiotem umowy było uporządkowanie magazynu sklepu stanowiącego własność zleceniodawcy. Za wykonanie przedmiotu umowy zleceniobiorca ma otrzymać wynagrodzenie w wysokości 2000 zł brutto. Ze względu na to, że zleceniobiorca jest studentem, od wynagrodzenia z tytułu tej umowy nie zostaną pobrane składki na ZUS i ubezpieczenie zdrowotne. Rozliczenie tej umowy przedstawiać się będzie następująco:*

- koszty uzyskania przychodu:  $2000 \text{ zł} \times 20\% = 400 \text{ zł}$ ,
- podstawa opodatkowania:  $2000 \text{ zł} - 400 \text{ zł} = 1600 \text{ zł}$ ,
- podatek:  $1600 \text{ zł} \times 18\% = 288 \text{ zł}$ ,
- wynagrodzenie netto:  $2000 \text{ zł} - 288 \text{ zł} = 1712 \text{ zł}$ .

### PRZYKŁAD

*W listopadzie 2015 r. spółka (zleceniodawca) zawarła umowę zlecenia z grafikiem. Zleceniobiorca podlega ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu. Przedmiotem tej umowy jest wykonanie dwóch banerów reklamowych przedstawiających czołowe produkty znajdujące się w ofercie sprzedażowej zleceniodawcy. Strony umówiły się na wynagrodzenie w wysokości 3000 zł brutto. Rozliczenie tej umowy będzie następujące:*

- składki na ubezpieczenia społeczne:
  - emerytalne:  $9,76\% \times 3000 \text{ zł} = 292,80 \text{ zł}$ ,
  - rentowe:  $1,5\% \times 3000 \text{ zł} = 45 \text{ zł}$ ,
  - chorobowe:  $2,45\% \times 3000 \text{ zł} = 73,50 \text{ zł}$ ;
- składki razem (opłacane przez zleceniobiorcę): 411,30 zł;
- koszty uzyskania przychodu (podstawą ich obliczenia jest różnica kwoty brutto wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne):
  - $3000 \text{ zł} - 411,30 \text{ zł} = 2588,70 \text{ zł}$ ,
  - $2588,70 \text{ zł} \times 50\% = 1294,35 \text{ zł}$ ,
 (zastosowano podwyższoną stawkę kosztów uzyskania przychodów, gdyż umowa jest zawarta z grafikiem, a przedmiot umowy wiąże się z rozporządzeniem przez zleceniobiorcę prawami autorskimi);

- **składka zdrowotna:**
  - do wpłacenia do ZUS – podstawą jej obliczenia jest różnica kwoty brutto wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne:  $2588,70 \text{ zł} \times 9\% = 232,98 \text{ zł}$ ,
  - kwota, o którą zostanie pomniejszona zaliczka na podatek dochodowy według stawki 7,75%:  $2588,70 \text{ zł} \times 7,75\% = 200,62 \text{ zł}$ ;
- **zaliczka na podatek dochodowy (podstawę stanowi dochód pomniejszony o koszty uzyskania przychodu, zaokrąglony do pełnych złotych):**  $2588,70 \text{ zł} - 1294,35 \text{ zł} = 1294,35 \text{ zł}$ ;  $1294 \text{ zł} \times 18\% = 232,92 \text{ zł}$ .  
 Od kwoty 232,92 zł należy odliczyć składkę zdrowotną (stanowiącą kwotę, o którą zostanie pomniejszona zaliczka na podatek dochodowy, według stawki 7,75%):  
 $232,92 \text{ zł} - 200,62 \text{ zł} = 32,30 \text{ zł}$ , po zaokrągleniu 32 zł (zaliczka na podatek podlegająca wpłacie do US);  
 wynagrodzenie netto: różnica wynagrodzenia brutto i pobranych składek:  
 $3000 \text{ zł} - 411,30 \text{ zł} - 232,98 \text{ zł} - 32 \text{ zł} = 2323,72 \text{ zł}$ .

Osoby pracujące w ramach umowy zlecenia w danym roku podatkowym u kilku zleceniodawców uzyskane z tego tytułu dochody powinny zsumować i wykazać w jednym zeznaniu podatkowym PIT-37 (gdzie jako źródło należy wskazać działalność wykonywaną osobiście – część C formularza), na podstawie otrzymanych od zleceniodawców informacji PIT-11.

Z kolei przychody uzyskane z umów zlecenia zrealizowanych przez zleceniobiorcę/podatnika w ramach prowadzonej działalności gospodarczej powinno się wykazać w zeznaniu PIT-36.

Zleceniobiorcy (uczniowie oraz studenci) dorabiający w ramach zleceń, których suma zarobków nie przekroczyła w danym roku podatkowym kwoty wolnej od podatku (w 2015 r. jest to 3091 zł), są zwolnieni z obowiązku zapłaty podatku dochodowego od osób fizycznych i odpowiednio otrzymają zwrot potrąconych przez zleceniodawcę zaliczek na podatek dochodowy.

W wyroku z 28 października 2015 r. (K 21/14) Trybunał Konstytucyjny uznał za niezgodny z konstytucją art. 27 ust. 1 ustawy o pdof w zakresie dotyczącym wysokości kwoty zmniejszającej podatek, od której zależy roczna kwota wolna od podatku (obecnie – 3091 zł). Kwota zmniejszająca podatek powinna być bowiem uzależniona od czynników ekonomicznych, gospodarczych i społecznych. Niekonstytucyjny przepis (art. 27 ust. 1 ustawy o pdof) utraci moc obowiązującą 30 listopada 2016 r.

Wskazany wyrok dotyczy mechanizmu korygowania kwoty zmniejszającej podatek i ma znaczenie na przyszłość. Nie powoduje on roszczenia o weryfikowanie zapłaconego podatku dochodowego od osób fizycznych, a także nie daje podstawy do wznawiania postępowania podatkowego.

Wykonanie zlecenia powinno być udokumentowane w zależności od tego, czy umowa została zawarta ze zleceniobiorcą prowadzącym działalność gospodarczą, czy nieprowadzącym takiej działalności (tj. w zależności od statusu zleceniobiorcy dla celów VAT), odpowiednio rachunkiem lub fakturą.

## ► Zapamiętaj!!!

1. **Umowa zlecenia nie musi być umową odpłatną.**
2. **Zleceniodawca musi zapewnić zleceniobiorcy odpowiednie warunki bhp.**
3. **Zleceniobiorcom nie przysługują żadne uprawnienia pracownicze poza wynikającymi z bhp.**
4. **Od 1 stycznia 2016 r. obowiązek ubezpieczeń emerytalno-rentowych powstanie z każdej umowy, jeżeli wysokość łącznego przychodu z tego tytułu nie osiągnie minimalnego wynagrodzenia za pracę.**
5. **Umowa zlecenia ze studentem (ucznem) do 26. roku życia, będącym jednocześnie pracownikiem tego zleceniodawcy, podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym oraz zdrowotnemu.**

# ROZDZIAŁ II.

## UMOWA O DZIEŁO – KIEDY MOŻNA JĄ ZAWRZEĆ

Umowa o dzieło, podobnie jak zlecenia, jest umową uregulowaną w Kodeksie cywilnym (art. 627–646). Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie (zwany dalej także wykonawcą) zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Umowa o dzieło jest umową rezultatu i wymaga, by działanie przyjmującego określone zamówienie doprowadziło do konkretnego, indywidualnie oznaczonego efektu (dzieła).

**Umowa o dzieło odznacza się m.in. tym, że wykonawca ma daleko posuniętą swobodę co do sposobu, w jaki będzie postępował w celu uzyskania ustalonego w umowie końcowego efektu.**

Przedmiotem umowy o dzieło powinno być konkretne dzieło, uzgodnione przez strony, przy czym może być ono rozumiane szeroko: jako obejmujące zarówno przedmioty w postaci materialnej (np. zbudowanie budynku, wykonanie szafki kuchennej, wyrzeźbienie figurki), jak i w postaci niematerialnej (np. napisanie piosenki, zorganizowanie koncertu lub konferencji).

Może się również zdarzyć, że o ile pojedyncza czynność mogłaby zostać zakwalifikowana jako umowa o dzieło, o tyle znaczna liczba powtarzalnych czynności nie spełnia już takich warunków. W wyroku z 6 kwietnia 2011 r. (II UK 315/10) Sąd Najwyższy stwierdził, że: „(...) okoliczność wykonywania umowy o współpracy mającej za przedmiot powtarzalne i takie same usługi, świadczone systematycznie, za stałym wynagrodzeniem, nie pozwala jednocześnie uznać, że są wykonywane odrębne (indywidualne) umowy o dzieło. 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 k.c. 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 (...)”.

**Umowa o dzieło może być zawierana między osobami fizycznymi, prawnymi oraz jednostkami organizacyjnymi nieposiadającymi osobowości prawnej.**

W przypadku umowy o dzieło przyjmujący zamówienie wybierany jest z uwagi na jego cechy podmiotowe, tj. odpowiedni zawód, specyficzne umiejętności czy predyspozycje. Kwalifikacje przyjmującego zamówienie na wykonanie dzieła mają zatem zwykle istotne znaczenie dla zamawiającego dzieła. Zasada ta działa również w drugą stronę, ponieważ przed przyjęciem oferty zamawiającego lub w procesie rokowań przyjmujący zamówienie powinien dokonać oceny swoich możliwości wykonania dzieła, zwłaszcza że skutek zawarcia umowy bierze na siebie ryzyko założonego wyniku zamawianego dzieła.

### 1. Obowiązki stron umowy o dzieło

Podstawowym obowiązkiem zamawiającego jest zapłata wynagrodzenia za wykonane dzieło, a głównym obowiązkiem wykonawcy jest realizacja dzieła, które powinno spełniać oczekiwania i potrzeby zamawiającego. Z tego względu przedmiot umowy w tym zakresie musi w niej zostać dokładnie określony w sposób umożliwiający jego indywidualizację. Nie ma też przeszkód, aby indywidualizacja przedmiotu umowy o dzieło nastąpiła przez odwołanie się do norm czy standardów wykonania określonych przedmiotów, a nawet do zwyczajów. Dzieło może zostać zindywidualizowane w sposób opisowy, przy czym możliwe jest też dołączenie do umowy rysunku lub projektu w formie załącznika. Sąd Najwyższy w wyroku z 5 marca 2004 r., (I CK 329/03), uznał że: „(...) art. 627 k.c. wskazuje tylko na potrzebę »oznaczenia dzieła« i dopuszcza określenie świadczenia ogólnie w sposób nadający się do przyszłego dookreślenia na podstawie wskazanych w umowie podstaw lub bezpośrednio przez zwyczaj bądź zasady uczciwego

obrotu (art. 56 k.c.). Przy dziełach skomplikowanych poza określeniem wszystkich istotnych cech dzieła niezbędna jest dalsza indywidualizacja jego przedmiotu w postaci rozwiniętego opisu rezultatu pod względem technicznym, funkcjonalnym bądź estetycznym (...)."

#### PRZYKŁAD

*Przedsiębiorca prowadzi sklep z artykułami regionalnymi. Zamówił u lokalnego twórcy kilkadziesiąt koszy wiklinowych wyplatanych od wielu lat we wsi, w której ta osoba zamieszkuje. W umowie strony mogą odwołać się do zwyczajowo określonego na danym terenie sposobu wykonania tego rodzaju wyrobów, bez precyzyjnego określania przedmiotu umowy.*

Precyzyjne określenie przedmiotu umowy pozwoli ustalić, czy dzieło zostało wykonane w sposób zgodny z umową w sytuacji, gdyby doszło do sporu dotyczącego jej wykonania. Dotyczy to w szczególności odpowiedzialności za wady dzieła i z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania umowy.

Nie ma potrzeby, aby w umowie o dzieło określać dokładnie, jakie czynności są potrzebne do osiągnięcia ostatecznego rezultatu. Przyjmujący zamówienie sam decyduje o tym, w jaki sposób rezultat ma zostać osiągnięty. Jeżeli jednak potrzeby zamawiającego są takie, że chce on, aby dzieło było wykonywane w ściśle określony sposób, odpowiednie postanowienia powinny zostać zamieszczone w umowie.

#### PRZYKŁAD

*Gmina ma zamiar zamówić pomnik u lokalnego artysty. W umowie zamawiający może określić tylko ramowo jej przedmiot, wskazując np., co ma symbolizować lub uczcić zamawiany pomnik. Możliwe jest również sprecyzowanie formy dzieła, np. przez ścisłe określenie jego gabarytów, rodzaju użytego materiału, podstawy, na której będzie umieszczona tablica pamiątkowa z opisem itp. Zamawiający może też ściśle określić sposób wykonania dzieła, np. że ma być wykonane za pomocą odlewu.*

**Zamawiający może także kontrolować sposób i terminowość wykonywania dzieła. Dopuszczalne jest dokonywanie kontroli osobistej wykonywania dzieła czy nawet ustanowienie nadzoru inwestorskiego przy bardziej skomplikowanych pracach.** W takiej sytuacji odpowiednie postanowienia należy zamieścić w umowie. Zamawiający może także korygować wykonywanie dzieła na etapie realizacji umowy. Przyjmujący zamówienie może jednak ostrzec zamawiającego, że jego wskazówki mogą doprowadzić do zniszczenia lub utraty dzieła. Jeśli wbrew ostrzeżeniu zamawiający nie uwzględni tych wskazówek, nie będzie mógł dochodzić uprawnień z tytułu rękojmi za wady (jeśli zostały spowodowane jego zaleceniami). Obciąża go ponadto obowiązek zapłaty wykonawcy wynagrodzenia, mimo zniszczenia lub uszkodzenia dzieła (art. 641 § 2 Kodeksu cywilnego).

Zobowiązaniem przyjmującego zamówienie jest osiągnięcie określonego rezultatu, a nie dochowanie należytej staranności. W umowie o dzieło nie powinno znajdować się zatem zobowiązanie przyjmującego do zachowywania określonej staranności pod rygorem rozliczenia go z wypełnienia tego postanowienia umownego. Ostatecznie bowiem przyjmujący zamówienie odpowiada tylko za rezultat swojej pracy.

#### PRZYKŁAD

*Przedmiotem umowy o dzieło zawartej między przedsiębiorcami jest wykonanie ogrodzenia z elementów kutych o określonych parametrach. Przyjmujący zamówienie w ramach swojej działalności instaluje elementy kute ręcznie we własnym zakładzie i tańsze gotowe elementy kute maszynowo. Jeśli w umowie zostanie określony wyłącznie sam rezultat w postaci wykonania ogrodzenia, to do przyjmującego zamówienie będzie należał wybór sposobu wykonania dzieła (bez względu na to, czy użyje on do tego elementów kutych ręcznie czy gotowych, wytworzonych maszynowo).*

**Dostarczenie materiałów, narzędzi i środków pomocniczych obciąża przyjmującego zamówienie. Nie ma jednak przeszkód, aby strony w umowie nałożyły taki obowiązek na zamawiającego.** Będzie to uzasadnione szczególnie wtedy, gdy dysponuje on specjalistycznym sprzętem czy materiałami. W sytuacji gdy strony w umowie przewidziały, że zamawiający ma dostarczyć materiał, przyjmujący zamówienie powinien go zbadać z punktu widzenia jego przydatności do wytworzenia zamówionego dzieła. **Jeśli**

**stwierdzi on nieprzydatność materiału do wytworzenia dzieła, musi zawiadomić o tym zamawiającego, aby móc zwolnić się od ewentualnej odpowiedzialności za wynikłe z tego powodu wady dzieła.**

Gdyby materiał dostarczony przez zamawiającego uległ uszkodzeniu, to w przypadku, gdy okoliczność ta będzie zawiniona przez przyjmującego zamówienie, poniesie on odpowiedzialność z tego tytułu. Ryzyko przypadkowej utraty materiału obciąża natomiast zamawiającego. **Niezużyta część materiału musi zostać zwrócona zamawiającemu, a zużycie materiału przyjmujący zamówienie powinien rozliczyć.**

Z samej istoty umowy o dzieło nie wynika obowiązek wykonania dzieła osobiście. Strony mogą jednak zawrzeć taki obowiązek w umowie. **Jeżeli zatem obowiązek osobistego wykonania dzieła nie wynika z ustawy, umowy lub natury zobowiązania, przyjmujący zamówienie może powierzyć wykonanie dzieła w całości lub w części innej osobie wyłącznie na własną odpowiedzialność i ryzyko.** W niektórych przypadkach, nawet wtedy, gdy w umowie zawartej w formie pisemnej obowiązek osobistego wykonania dzieła nie zostanie wyrażony, to z okoliczności sprawy będzie wynikało, że wykonawca miał osobiście wykonać dzieło.

### PRZYKŁAD

*Przyjmujący zamówienie, będący znanym artystą plastykiem wystawiającym obrazy pod swoim nazwiskiem, zobowiązał się wykonać dzieło w postaci namalowania obrazu o określonej treści. Nawet wówczas, gdyby strony nie zaznaczyły wyraźnie obowiązku osobistego wykonania dzieła, należy przyjąć, że był on objęty wolą stron umowy, ponieważ zamawiający, dokonując wyboru wykonawcy, kierował się jego renomą. Inaczej byłoby, gdyby przyjmujący zamówienie był artystą, ale anonimowo wykonującym reprodukcje albo inne obrazy, bez oznaczania ich swoim nazwiskiem.*

Wobec osób wykonujących umowę o dzieło w zakładzie pracy lub innym miejscu wskazanym przez zlecającego musi on zapewnić im odpowiednie warunki bhp. Obowiązki zlecającego w zakresie bhp są takie same, jak w przypadku zleceniodawcy przy umowie zlecenia (zob. str. 10). Wykonawcy umowy o dzieło nie przysługują natomiast żadne inne uprawnienia pracownicze.

Strony umowy o dzieło powinny określić termin wykonania dzieła. **Jeżeli przyjmujący zamówienie opóźnia się z rozpoczęciem lub wykończeniem dzieła tak dalece, że nie jest prawdopodobne dotrzymanie umówionego terminu, zamawiający ma prawo do odstąpienia od umowy przed upływem terminu wykonania dzieła** (art. 635 Kodeksu cywilnego). Sąd Najwyższy w wyroku z 12 stycznia 2012 r. (IV CSK 182/11, OSNC 2012/7–8/90) uznał, że: „(...) na podstawie art. 635 k.c. dopuszczalne jest odstąpienie przez zamawiającego od umowy o dzieło także po upływie terminu do wykonania dzieła (...)”.

### Wzór odstąpienia od umowy o dzieło

	..... , dn. .... r. (miejscowość)
..... ..... ..... (Zamawiający)	..... ..... ..... (Przyjmujący zamówienie)
<b>Oświadczenie o odstąpieniu od umowy o dzieło</b>	
Niniejszym oświadczam, iż na podstawie art. 635 Kodeksu cywilnego odstępuję od umowy o dzieło, zawartej z Przyjmującym zamówienie, w dniu ..... , w ..... <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 80%; margin: auto;"> <span>(data zawarcia umowy)</span> <span>(miejscowość)</span> </div>	

Wskazuję, iż od dnia zawarcia umowy Przyjmujący zamówienie nie podjął żadnych czynności zmierzających do rozpoczęcia i wykończenia dzieła w terminie ustalonym w § ..... powyższej umowy. Wobec tego wykonanie dzieła w wyznaczonym terminie nie jest możliwe, a odstąpienie od umowy jest zasadne.

Z poważaniem,

.....

### Porównanie obowiązków zamawiającego i wykonawcy dzieła

Obowiązki zamawiającego dzieła	Obowiązki wykonawcy dzieła
zapłata wynagrodzenia za stworzone dzieło	wykonanie oznaczonego dzieła
współdziałanie z wykonawcą w zakresie wykonania dzieła	osobiste wykonanie dzieła, jeśli wywiązanie się z umowy zależy od osobistych przymiotów lub kwalifikacji wykonawcy
odebranie wykonanego dzieła	właściwe użycie do wykonania dzieła materiałów dostarczonych przez zamawiającego i zwrot ich części w przypadku nieużycia w całości
zapewnienie odpowiednich warunków bhp	informowanie zamawiającego o okolicznościach mogących przeszkodzić prawidłowemu wykonaniu dzieła
	niezwłoczne zawiadomienie zamawiającego o tym, że dostarczony przez niego materiał nie nadaje się do prawidłowego wykonania dzieła

## 2. Forma i treść umowy o dzieło

Tak samo jak w przypadku zlecenia, przepisy nie zastrzegają dla ważności umowy o dzieło żadnej konkretnej formy. Może ona być zawarta ustnie, pisemnie lub w sposób dorozumiany.

Treść charakteryzowanej umowy powinna określać m.in.:

- jej rodzaj i datę zawarcia,
- strony stosunku cywilnoprawnego,
- datę jej rozpoczęcia i zakończenia,
- przedmiot umowy i miejsce wykonywania dzieła (opis przedmiotu umowy powinien być sprecyzowany przez odwołanie się np. do wzoru, rysunku, szkicu sporządzonego z użyciem jednostek miar itp.),
- kto dostarcza materiały oraz narzędzia potrzebne do wykonania dzieła,
- wynagrodzenie.

W celu odpowiedniego zabezpieczenia swoich interesów strony mogą w umowie o dzieło dodatkowo zawrzeć zapisy o:

- karach umownych za nienależyte wykonanie dzieła lub odstąpienie od umowy bez ważnych powodów,
- możliwości dochodzenia od wykonawcy, niezależnie od kar umownych, odszkodowania na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej,
- rękojmi za ewentualne wady dzieła,
- tzw. umownym prawie odstąpienia, polegającym na przewidzeniu możliwości wycofania się uprawnionej strony z umowy, gdy ze względu na określone okoliczności dalsze trwanie i realizacja umowy przestały odpowiadać interesom strony.

**UWAGA! W umowie o dzieło można ustalić karę umowną za nienależyte wykonanie dzieła.**

Jeśli przedmiot umowy o dzieło nosi cechy utworu w rozumieniu ustawy z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych, wówczas umowa powinna regulować kwestię przeniesienia własności stworzonego przez przyjmującego zamówienie oraz kwestię przeniesienia autorskich praw majątkowych do takiego dzieła.



**Wzór umowy o dzieło (niewypełniony)****Umowa o dzieło**

zawarta w ..... w dniu ..... pomiędzy: Panem/Panią  
 (miejscowość)

.....  
 (imię i nazwisko)

zamieszkałym w ..... przy ul. ....  
 (miejscowość) (adres zamieszkania)

legitymującym/ą się dowodem osobistym ..... wydanym przez .....  
 (seria i numer dowodu osobistego)

.....  
 zwanym dalej Zamawiającym,

a

Panem/Panią .....  
 (imię i nazwisko)

zamieszkałym w ..... przy ul. ....  
 (miejscowość) (adres zamieszkania)

legitymującym/ą się dowodem osobistym ..... wydanym przez .....  
 (seria i numer dowodu osobistego)

zwanym/ą dalej Przyjmującym zamówienie.

**§ 1**

Zamawiający zamawia, a Przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania dzieła w postaci:

**§ 2**

Przyjmujący zamówienie wykona dzieło, korzystając z własnych narzędzi i materiałów.

**§ 3**

Przyjmujący zamówienie zobowiązuje się rozpocząć wykonanie dzieła dnia .....  
 i ukończyć je do dnia .....

**§ 4**

Przyjmujący zamówienie nie może powierzyć wykonania dzieła innej osobie.

**§ 5**

Zamawiający odbierze dzieło w miejscu jego wykonania najpóźniej w ciągu ..... dni od ukończenia wykonania dzieła.

**§ 6**

Za wykonanie dzieła strony ustalają wynagrodzenie w wysokości ..... zł (słownie: .....).

W dniu podpisania umowy Przyjmujący zamówienie otrzyma ..... proc. zaliczki na poczet wynagrodzenia. Pozostałą część wynagrodzenia Zamawiający prześle na rachunek Przyjmującego zamówienie nr ..... w ciągu ..... dni od dnia odebrania dzieła.

**§ 7**

W przypadku niewykonania dzieła w terminie, Przyjmujący zamówienie zapłaci karę umowną w wysokości ..... (słownie: .....) za każdy dzień zwłoki.

**§ 8**

W sprawach nieuregulowanych w niniejszej umowie stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.

**§ 9**

Umowa została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

Załączniki:

.....  
.....

.....  
*Podpis Zamawiającego*

.....  
*Podpis Przyjmującego zamówienie*

**Wzór umowy o dzieło (wypełniony)**

**Umowa o dzieło**

zawarta w Olsztynie w dniu 17 listopada 2015 r. pomiędzy: Jarosławem Dąbrowskim zamieszkałym w Olsztynie przy ul. Spokojnej 12 m. 35, legitymującym się dowodem osobistym DD 1213635, wydanym przez wojewodę olsztyńskiego, zwanym dalej **Zamawiającym**,

a

Witoldem Myszkowskim zamieszkałym w Olsztynie przy ul. Wojska Polskiego 8 m. 35, legitymującym się dowodem osobistym ADW 3487536, wydanym przez wojewodę olsztyńskiego, zwanym dalej **Przyjmującym zamówienie**.

**§ 1**

Zamawiający zamawia, a Przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania dzieła w postaci: szafy do zabudowy we wskazanym miejscu w siedzibie przedsiębiorstwa. Szczegółowy opis dzieła przedstawia załącznik numer 1.

**§ 2**

Przyjmujący zamówienie wykona dzieło korzystając z własnych narzędzi i materiałów.

**§ 3**

Przyjmujący zamówienie zobowiązuje się rozpocząć wykonanie dzieła 18 listopada 2015 r. i ukończyć je do 18 grudnia 2015 r.

**§ 4**

Przyjmujący zamówienie nie może powierzyć wykonania dzieła innej osobie.

**§ 5**

Zamawiający odbierze dzieło w miejscu jego wykonania, najpóźniej w ciągu 2 dni od ukończenia wykonania dzieła.

**§ 6**

Za wykonanie dzieła strony ustalają wynagrodzenie w wysokości 4200 (słownie: cztery tysiące dwieście) zł. W dniu podpisania umowy Przyjmujący zamówienie otrzyma 30% zaliczki na poczet wynagrodzenia. Pozostałą część wynagrodzenia Zamawiający przekaże na rachunek Przyjmującego zamówienie nr 654798369865909010281054 w ciągu 7 dni od dnia odebrania dzieła.

**§ 7**

W przypadku niewykonania dzieła w terminie Przyjmujący zamówienie zapłaci karę umowną w wysokości 25 (słownie: dwadzieścia pięć) zł za każdy dzień zwłoki.

**§ 8**

W sprawach nieuregulowanych w niniejszej umowie stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.

**§ 9**

Umowa została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....  
*Zamawiający*

.....  
*Przyjmujący zamówienie*

Załącznik: Szkic szafy do zabudowy wraz z wymiarami.

### 3. Wynagrodzenie w umowie o dzieło

Istotną cechą umowy o dzieło jest jej odpłatność. Wynagrodzenie w umowie o dzieło może zostać określone przez strony w kwocie pieniężnej brutto lub, jeśli jest taka wola stron, w wysokości netto. Wynagrodzenie może polegać również na spełnieniu świadczenia innego rodzaju. Wynagrodzeniem może być zatem przeniesienie praw, w tym np. prawa własności do innych ruchomości. Wynagrodzenie w innej formie niż pieniężna może zostać ustalone przez strony wyłącznie w umowie.

W przypadku gdy strony nie ustaliły wysokości wynagrodzenia ani nie wskazały podstaw do jego ustalenia, należy uznać, że wykonawcy należy się zwykłe wynagrodzenie za dzieło tego rodzaju lub wynagrodzenie odpowiadające uzasadnionemu nakładowi pracy oraz innym nakładom wykonawcy (art. 628 Kodeksu cywilnego). Przez zwykłe wynagrodzenie należy rozumieć przeciętne wynagrodzenie pobierane na lokalnym rynku za usługi danego rodzaju. Przez uzasadniony nakład pracy oraz inne nakłady przyjmującego zamówienie rozumie się natomiast przeciętne czynności, których przeprowadzenie jest niezbędne do prawidłowego wykonania dzieła przy wykorzystaniu nakładów, które były do tego konieczne.

**Wynagrodzenie przysługujące przyjmującemu zamówienie powinno być wypłacone w terminie oznaczonym w umowie o dzieło. Jeżeli strony nie oznaczyły tego terminu, wynagrodzenie staje się wymagalne, czyli powinno zostać zapłacone z chwilą oddania dzieła (art. 642 Kodeksu cywilnego).**

Jeżeli dzieło ma być oddawane częściami, a wynagrodzenie zostało obliczone za każdą część z osobna, wynagrodzenie należy się z chwilą spełnienia każdego ze świadczeń częściowych.

Zamawiający nie może odmówić zapłaty wynagrodzenia mimo niewykonania dzieła, jeżeli wykonawca był gotów je wykonać, lecz doznał przeszkód z przyczyn dotyczących zamawiającego. Za takie przyczyny należy uznać wszelkie przeszkody leżące po stronie zamawiającego, choćby niezawinione, które spowodowały niewykonanie dzieła.

Zamawiający ma możliwość odstąpić od umowy wyłącznie w czasie realizacji umowy, czyli do chwili, gdy zamówione dzieło nie zostało jeszcze wykonane.

#### PRZYKŁAD

*W trakcie realizowania umowy o dzieło Piotr D. uzyskał od zamawiającego zgodę na wykonywanie dodatkowych prac nieobjętych umową. Po stworzeniu umówionego dzieła okazało się, że ostateczna kwota wynagrodzenia należnego Piotrowi D. znacznie przewyższa planowaną pierwotnie zapłatę. Ponieważ w tej sytuacji dzieło zostało wykonane, zamawiający nie może skorzystać z możliwości odstąpienia od umowy i musi zapłacić wykonawcy dzieła wynagrodzenie w pełnej przysługującej mu wysokości.*

W umowie o dzieło strony mogą określić wynagrodzenie w sposób:

- ryczałtowy – w kwocie podanej z góry lub
- kosztorysowy – na podstawie planowych prac i przewidywanych kosztów materiałów (z podaniem cen jednostkowych).

#### 3.1. Wynagrodzenie ryczałtowe

**Ustalanie wynagrodzenia w sposób ryczałtowy jest najkorzystniejsze wówczas, gdy przyjmujący zamówienie z góry może przewidzieć, jaki nakład pracy oraz jakie materiały będą konieczne do wykonania dzieła.**

Po ustaleniu ryczałtowego wynagrodzenia przyjmujący zamówienie nie będzie mógł żądać jego podwyższenia, chociażby w czasie zawierania umowy nie można było przewidzieć rozmiaru lub kosztów prac i materiałów koniecznych do wytworzenia dzieła. „(...) Ryczałt polega bowiem na umówieniu z góry wysokości wynagrodzenia w kwocie absolutnej, przy wyraźnej lub dorozumianej zgodzie stron na to, że wykonawca nie będzie się domagać zapłaty wynagrodzenia wyższego (...)” (wyrok SN z 20 listopada 1998 r., II CKN 913/97).

#### PRZYKŁAD

*Spółka podpisała umowę o dzieło ze stolarzem na wykonanie mebli. W umowie określono wynagrodzenie ryczałtowe za cały przedmiot zamówienia. Okazało się, że przyjmujący zamówienie błędnie ocenił wysokość kosztów materiałów potrzebnych do wykonania dzieła. Taki sposób określenia wynagrodze-*

*nia zakłada, że przyjmujący zamówienie nie będzie mógł domagać się wyższego wynagrodzenia. Ryzyko poniesienia straty obciąża w tym przypadku przyjmującego zamówienie, ponieważ to on przed wyrażeniem zgody na ustalenie wynagrodzenia ryczałtowego w określonej wysokości powinien dokonać kalkulacji opłacalności wykonania dzieła za kwotę ustaloną w umowie.*

Jeżeli wskutek zmiany, której nie można było przewidzieć, wykonanie dzieła groziłoby przyjmującemu zamówienie rażąca strata, sąd może podwyższyć ryczałt lub rozwiązać umowę (art. 632 § 2 Kodeksu cywilnego). W wyroku z 15 listopada 2006 r. (V CSK 251/06), Sąd Najwyższy stwierdził, że: „(...) w art. 632 § 2 k.c. nie chodzi o utratę spodziewanego dochodu, ale o poniesienie »rażącej straty« w ramach konkretnego stosunku prawnego, wyznaczonego zawartą umową o dzieło. Ogólny stan prowadzonego przez wykonawcę przedsiębiorstwa może mieć znaczenie pośrednie o tyle, że ustalając rozmiary poniesionej straty, nie można tego czynić wyłącznie w kategoriach zobiektywizowanych, oderwanych od rozmiarów prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. Jest bowiem rzeczą zrozumiałą, że ta sama kwota straty może nie mieć znaczenia dla dużego przedsiębiorcy, dla małego zaś być stratą »rażącą«, o jakiej mowa w art. 632 § 2 k.c. (...)”.

Jeśli strony umowy o dzieło zdecydowały się na ustalenie wynagrodzenia ryczałtowego, nie ma znaczenia dołączenie przez wykonawcę do umowy kosztorysu, a taki dokument należy jedynie uznać za uzasadniający merytorycznie oferowaną przez przyjmującego zamówienie (wykonawcę) kwotę wynagrodzenia ryczałtowego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 6 marca 2001 r., I ACa 1147/00).

**UWAGA! Według sądu dołączenie przez wykonawcę kosztorysu do umowy o dzieło nie ma znaczenia, jeżeli wynagrodzenie zostało ustalone ryczałtowo.**

### 3.2. Wynagrodzenie kosztorysowe

**Wynagrodzenie kosztorysowe przyjmowane jest zwykle przy dziełach, które mają bardziej skomplikowany charakter, a w szczególności w chwili zawierania umowy trudno jest precyzyjnie ustalić, jakie wynagrodzenie byłoby satysfakcjonujące dla przyjmującego zamówienie.** Może tak być, gdy w chwili podpisania umowy nie można jeszcze ustalić ceny materiałów czy robót, które będą miały być wykorzystane (wykonane) przy realizacji umowy. W takim przypadku do umowy dołącza się kosztorys, który staje się jej integralnym elementem. Wcześniej taki kosztorys stanowi zwykle element oferty przyjmującego zamówienie. Kosztorys dołączony do umowy przy jej zawarciu nie ma jednak ostatecznego charakteru. Określa on przewidywane koszty tylko orientacyjnie. Do ustalenia ostatecznej wysokości wynagrodzenia znaczenie ma kosztorys powykonawczy, z którego może wynikać wynagrodzenie wyższe lub niższe niż zostało przewidziane w kosztorysie dołączonym do umowy.

Przepisy Kodeksu cywilnego przewidują możliwość zmiany wynagrodzenia kosztorysowego, która ma różny skutek. Jeżeli w toku wykonywania dzieła zarządzenie właściwego organu państwowego zmieniło wysokość cen lub stawek obowiązujących dotychczas w obliczeniach kosztorysowych, każda ze stron może żądać odpowiedniej zmiany umówionego wynagrodzenia. Nie dotyczy to jednak należności uiszczonych za materiały lub robociznę przed zmianą cen lub stawek (art. 629 Kodeksu cywilnego). Wśród ekspertów prawa cywilnego za dopuszczalne uznaje się zastosowanie tego przepisu w przypadku np. zmiany opodatkowania paliw czy energii elektrycznej użytych do wykonania dzieła. Na wykonanie zobowiązania może wpłynąć tylko taka zmiana stosunków między jego powstaniem a wykonaniem, która nawet pośrednio nie jest zależna od kontrahentów umowy (wyrok SN z 25 maja 1990 r., IV CR 139/90).

Zmiana wynagrodzenia kosztorysowego może nastąpić także w razie konieczności wykonania prac dodatkowych, czyli takich, które nie były przewidziane w zestawieniu planowanych prac, będących podstawą obliczenia wynagrodzenia kosztorysowego.

Gdyby we wskazanych sytuacjach zaszła konieczność znacznego podwyższenia wynagrodzenia kosztorysowego, zamawiający może odstąpić od umowy, powinien jednak uczynić to niezwłocznie i zapłacić przyjmującemu zamówienie odpowiednią część umówionego wynagrodzenia za wykonaną pracę (art. 631 Kodeksu cywilnego). Jeżeli podwyższenie wynagrodzenia nie jest znaczne, zamawiający ma obowiązek zapłaty wyższego wynagrodzenia.

**Zmiana wynagrodzenia kosztorysowego w razie wykonywania prac dodatkowych – kto ponosi koszty**

1. Gdy zestawienie sporządził zamawiający – przyjmujący zamówienie może żądać odpowiedniego podwyższenia umówionego wynagrodzenia
2. Gdy zestawienie planowanych prac sporządził przyjmujący zamówienie – może on żądać podwyższenia wynagrodzenia tylko wtedy, gdy mimo zachowania należytej staranności nie mógł przewidzieć konieczności prac dodatkowych. Przyjmujący zamówienie nie ma prawa żądać podwyższenia wynagrodzenia, jeżeli wykonał prace dodatkowe bez uzyskania zgody zamawiającego (art. 630 § 2 Kodeksu cywilnego)

**3.3. Wynagrodzenie kosztorysowo-ryczałtowe**

W praktyce wynagrodzenie za dzieło ustala się też w sposób mieszany, tj. kosztorysowo-ryczałtowy, który polega na tym, że możliwość zmiany wynagrodzenia kosztorysowego jest ograniczona do określonej maksymalnej kwoty.

**UWAGA! Wynagrodzenie za dzieło można ustalić w sposób mieszany, tj. kosztorysowo-ryczałtowy.**

**3.4. Odpowiedzialność z tytułu umowy o dzieło**

Oprócz rodzajów i aspektów odpowiedzialności, które zostały omówione przy umowie zlecenia, przy umowie o dzieło należy dodatkowo wskazać na odpowiedzialność przyjmującego zamówienie za wady dzieła (rękojmia). Podstawą takiej odpowiedzialności jest zasada ryzyka. Oznacza to, że wykonawca dzieła nie ma możliwości zwolnienia się od odpowiedzialności przez wykazanie, że wady powstały bez jego winy lub bez jego wiedzy.

Zamawiający może żądać usunięcia wad, wyznaczając w tym celu przyjmującemu zamówienie odpowiedni termin, z zastrzeżeniem, że po bezskutecznym upływie wyznaczonego terminu nie przyjmie naprawy. Przyjmujący może odmówić naprawy, gdyby wymagało to nadmiernych kosztów.

Jeśli wady są niemożliwe do usunięcia albo gdy z okoliczności wynika, że wykonawca nie zdoła ich usunąć w odpowiednim czasie, zamawiający może odstąpić od umowy, jeżeli wady są poważne. Gdy wady są nieistotne dla dzieła, zamawiający może żądać obniżenia wynagrodzenia w odpowiedniej proporcji do umówionego wynagrodzenia. To samo dotyczy przypadku, gdy wykonawca nie usunął wad w terminie wyznaczonym przez zamawiającego.

Możliwość skutecznego skorzystania przez zamawiającego z uprawnień wynikających z rękojmi za wady wykonanego dzieła podlega utracie, jeżeli zamawiający nie zawiadomił (w dowolny sposób) przyjmującego zamówienie o wadach w ciągu miesiąca od ich wykrycia.

Uprawnienia z tytułu rękojmi za wady wygasają po upływie roku, a przy wadach budynku po upływie 3 lat od dnia wydania dzieła zamawiającemu.

**4. Umowa o dzieło a składki ZUS**

Osoba, która wykonuje pracę wyłącznie na podstawie umowy o dzieło, nie podlega ubezpieczeniom społecznym. Samoistna bowiem umowa o dzieło nie jest tytułem do ubezpieczeń.

Obowiązek ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o dzieło istnieje natomiast wtedy, gdy taka umowa została zawarta z własnym pracodawcą lub jest wykonywana na rzecz własnego pracodawcy. W takich przypadkach umowa o dzieło jest w zakresie ubezpieczeń społecznych traktowana jak umowa o pracę. W myśl bowiem art. 8 ust. 2a ustawy systemowej **za pracownika uważa się również osobę wykonującą pracę na podstawie umowy o dzieło, jeżeli taką umowę zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.** Dotyczy to umów o dzieło zawartych od 14 stycznia 2000 r.

Jeżeli zatem pracownik wykonuje dodatkowo umowę o dzieło zawartą w okresie od 14 stycznia 2000 r. z własnym pracodawcą lub na podstawie tej umowy wykonuje pracę na rzecz własnego pracodawcy, to

**podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu zarówno z tytułu umowy o pracę, jak i z umowy o dzieło.** Osoba taka z tytułu umowy o dzieło zawartej w okresie do 13 stycznia 2000 r. nie była obejmowana ubezpieczeniami społecznymi – ani obowiązkowo, ani dobrowolnie.

W sytuacji gdy osoba, która wykonuje równocześnie pracę na podstawie umowy o pracę i zawartej w okresie od 14 stycznia 2000 r. z własnym pracodawcą umowy o dzieło, dodatkowo prowadzi pozarolniczą działalność, obowiązkowe są dla niej ubezpieczenia społeczne z tytułu umowy o pracę oraz umowy o dzieło.

Obowiązek ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności jest natomiast uzależniony od wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia ze stosunku pracy oraz umowy o dzieło. Jeśli podstawa ta, w przeliczeniu na okres miesiąca, jest niższa od minimalnego wynagrodzenia (do 31 grudnia 2002 r. – najniższego wynagrodzenia), ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności są obowiązkowe. Jeżeli natomiast podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ze stosunku pracy i umowy o dzieło w przeliczeniu na okres miesiąca wynosi co najmniej tyle, ile minimalne wynagrodzenie (najniższe wynagrodzenie), z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności osoba ta podlega dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Od 1 lipca 2004 r. emeryt lub rencista wykonujący umowę o dzieło zawartą z pracodawcą, z którym pozostaje równocześnie w stosunku pracy, albo wykonujący w ramach umowy o dzieło pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, podlega z tytułu tej umowy obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Obowiązkowe dla tej osoby są również ubezpieczenia z tytułu umowy o pracę. Omawiana zasada nie odnosi się do umów o dzieło zawartych przed 1 lipca 2004 r. i wykonywanych również po tej dacie. Do 30 czerwca 2004 r. osoba, o której mowa, nie podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o dzieło – ani obowiązkowo, ani dobrowolnie.

Należy pamiętać, że w sytuacji, gdy pracodawca zatrudnia na podstawie umowy o dzieło swojego pracownika przebywającego na urlopie macierzyńskim, wychowawczym czy bezpłatnym, z tytułu wykonywania umowy o dzieło nie podlega on ubezpieczeniom społecznym. **Statusu własnego pracownika nie mają bowiem osoby przebywające na urlopie macierzyńskim, urlopie wychowawczym lub urlopie bezpłatnym, a tym samym w odniesieniu do tych osób nie ma zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej.**

#### **PRZYKŁAD**

*Magdalena G. zawarła z własnym pracodawcą umowę o dzieło na okres od 1 do 30 września 2015 r., za którą wynagrodzenie zostało wypłacone we wrześniu. Osoba ta pozostaje w stosunku pracy od 1 stycznia 2015 r. Zarówno z tytułu umowy o pracę, jak i umowy o dzieło Magdalena G. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Pracodawca, jako płatnik składek, był zobowiązany zgłosić ją od 1 stycznia 2015 r. do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, wypadkowego i chorobowego z tytułu zawartej umowy o pracę. Nie powinien natomiast zgłaszać tej osoby do ubezpieczeń z tytułu umowy o dzieło. Powinien jedynie dodać przychód uzyskany z umowy o dzieło do przychodu z umowy o pracę i otrzymaną sumę wykazać w imiennym raporcie miesięcznym, składanym za wrzesień 2015 r. Raport należało oznaczyć kodem tytułu ubezpieczeń właściwym dla pracownika (01 10 xx).*

#### **PRZYKŁAD**

*Henryk I. na podstawie wpisu do ewidencji prowadzi działalność gospodarczą. Od 1 lutego 2015 r. wykonuje również pracę na podstawie umowy o pracę, na 1/2 etatu, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1200 zł. W okresie od 1 do 31 października 2015 r. wykonywał także umowę o dzieło, którą zawarł z własnym pracodawcą. Z tytułu tej umowy w październiku 2015 r. wynagrodzenie wyniosło 600 zł. W okresie od 1 do 31 października 2015 r. osoba ta podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy i umowy o dzieło. Z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej ubezpieczenia emerytalne i rentowe były dla niej dobrowolne, gdyż łączna podstawa wymiaru składek ze stosunku pracy i umowy o dzieło w październiku 2015 r. była wyższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2015 r. – 1750 zł).*

**PRZYKŁAD**

*Marianna S. przebywa na urlopie wychowawczym i podlega z tego tytułu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Od 15 maja do 30 września 2015 r. wykonywała umowę o dzieło dla pracodawcy, który udzielił jej urlopu wychowawczego. W okresie wykonywania umowy o dzieło osoba ta nadal podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu urlopu wychowawczego. Z tytułu umowy o dzieło natomiast nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, a tym samym nie powinny być z tego tytułu opłacane żadne składki.*

## 5. Opodatkowanie umów o dzieło

Przychody z tytułu działalności wykonywanej osobiście, w tym z umów o dzieło, podlegają opodatkowaniu. Płatnik pobiera zaliczkę na podatek w wysokości 18% przychodu, bez względu na jego wysokość.

Wyjątkowo, na wniosek podatnika, płatnik może pobierać od przychodów z działalności wykonywanej osobiście zaliczkę w wysokości 32%. Ta zasada ma zastosowanie także wtedy, gdy wykonawca jest jednocześnie pracownikiem tego samego płatnika. Wówczas z każdego z tych źródeł przychodów zaliczkę na podatek należy ustalać odrębnie.

W celu obliczenia podstawy opodatkowania przychód z działalności wykonywanej osobiście należy pomniejszyć o:

- składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe potrącone ze środków podatnika w danym miesiącu,
- koszty uzyskania przychodu, które wynoszą:
  - 50% uzyskanego przychodu, ale nie więcej niż 42 764 zł w roku podatkowym – w przypadku korzystania przez twórców z praw autorskich i artystów wykonawców z praw pokrewnych, w rozumieniu odrębnych przepisów, lub rozporządzania przez nich tymi prawami,
  - 20% uzyskanego przychodu – w przypadku wykonywania umów o dzieło, do których nie mają zastosowania przepisy o prawach autorskich.

Podstawę obliczenia kosztów określonych procentowo stanowi przychód pomniejszony o potrącone ze środków podatnika w danym miesiącu składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe.

**UWAGA! Koszty uzyskania przychodów oblicza się od przychodu pomniejszonego o składki na ubezpieczenia społeczne.**

Od niektórych przychodów z działalności wykonywanej osobiście, m.in. z umowy o dzieło, osiągniętych przez osobę niebędącą pracownikiem płatnika pobiera się zryczałtowany podatek dochodowy, jeżeli kwota należności określona w umowie nie przekroczy 200 zł.

Zryczałtowany podatek dochodowy należy pobierać w wysokości 18% przychodu niepomniejszonego o koszty jego uzyskania ani o potrącone ze środków podatnika składki na ubezpieczenia społeczne. Ponadto od kwoty podatku nie można odliczać składki zdrowotnej.

**PRZYKŁAD**

*Magda C. w listopadzie 2015 r. zawarła 2 umowy o dzieło z firmą, która nie jest jej pracodawcą. Wartość tych umów wyniosła odpowiednio 190 zł i 120 zł. Od obu umów firma ma obowiązek odprowadzić 18% zryczałtowany podatek, który wynosi:*

- 34 zł przy umowie o wartości 190 zł;
- 22 zł przy umowie o wartości 120 zł.

Istotne jest to, że ryczałt można stosować wówczas, gdy wynagrodzenie w umowie o dzieło zostało określone kwotowo. Gdy umowa lub umowy zawarte z osobą niebędącą pracownikiem płatnika nie określają wprost kwoty należności, a wyłącznie sposób jej wyliczenia, nie ma zastosowania zryczałtowana forma opodatkowania. Od należności z takich umów (bez względu na ich wysokość) należy pobierać zaliczkę na podatek. O konieczności naliczenia podatku zryczałtowanego przesądza zatem sama treść umowy.

**PRZYKŁAD**

*Spółka zawarła umowę o dzieło na odnowienie 3 obrazów. Strony określiły w umowie wynagrodzenie w wysokości 100 zł za każdy obraz. Wykonawca w ciągu miesiąca odnowił 2 obrazy i otrzymał od zamawiającego 200 zł. W tej sytuacji od wskazanej kwoty powinna być obliczona i pobrana zaliczka na podatek dochodowy, a nie ryczałt.*

## 6. Rozwiązanie umowy o dzieło

Rozwiązanie umowy o dzieło następuje po wykonaniu przedmiotu zobowiązania. Ponadto rozwiązanie umowy o dzieło następuje w razie śmierci lub niezdolności do pracy przyjmującego zamówienie, ale tylko wtedy, gdy wykonanie umowy zależy od osobistych przymiotów zmarłego.

**Przepisy dotyczące umowy o dzieło nie przewidują jej wypowiedzenia, ale regulują możliwość odstąpienia od tej umowy.**

Dopóki dzieło nie zostało ukończone, zamawiający może w każdej chwili odstąpić od umowy. Wówczas jest zobowiązany zapłacić umówione wynagrodzenie, odliczając od niego co najwyżej to, co wykonawca zaoszczędził z powodu niewykonania dzieła (art. 644 Kodeksu cywilnego).

Zamawiający może, bez wyznaczenia dodatkowego terminu, odstąpić od umowy jeszcze przed upływem terminu do wykonania dzieła, gdy przyjmujący zamówienie opóźnia się z rozpoczęciem lub wykończeniem dzieła tak bardzo, że nie jest prawdopodobne, by zdołał je ukończyć w ustalonym wcześniej terminie (art. 635 Kodeksu cywilnego).

Jeżeli już na etapie wykonywania dzieła przyjmujący zamówienie wykonuje je w sposób wadliwy albo sprzeczny z umową, zamawiający ma prawo wezwać go do zmiany sposobu wykonania dzieła i wyznaczyć mu w tym celu odpowiedni termin. W dalszej kolejności zamawiający ma prawo do odstąpienia od umowy lub powierzenia wykonania dzieła innej osobie na koszt i niebezpieczeństwo wykonawcy. W sytuacji gdy do wykonania umówionego dzieła potrzebne jest współdziałanie zamawiającego, a tego współdziałania brak, wykonawca może wyznaczyć zamawiającemu odpowiedni termin z zastrzeżeniem, że po bezskutecznym upływie wyznaczonego terminu będzie uprawniony do odstąpienia od umowy (art. 640 Kodeksu cywilnego).

Odstąpienie od umowy o dzieło może nastąpić także w sytuacjach dotyczących zmiany wynagrodzenia (zob. str. 83).

## 7. Przedawnienie roszczeń

Roszczenia wynikające z umowy o dzieło przedawniają się z upływem 2 lat od dnia oddania dzieła. Jeżeli dzieło nie zostało oddane, przedawnienie należy liczyć od dnia, w którym zgodnie z treścią umowy miało być oddane.

**PRZYKŁAD**

*Strony w umowie o dzieło ustaliły, że wykonawca przekaże zamawiającemu (wydawnictwo) rękopis zamówionej książki do 31 stycznia 2015 r. Wykonawca oddał dzieło 30 września 2015 r. Wydawnictwo zażądało uzupełnienia książki o rozdziały, które zgodnie z zamówieniem miały zostać opracowane przez autora. Roszczenia zamawiającego przedawnią się 31 stycznia 2016 r. licząc od dnia, w którym dzieło miało być oddane, tj. od 31 stycznia 2015 r.*

Kwestie dotyczące przedawnienia roszczeń nie powinny być jednak objęte umową o dzieło, ponieważ terminów przedawnienia nie można skracać ani przedłużać nawet wtedy, gdyby taka była wola stron umowy.

W umowie o dzieło, podobnie jak w umowie zlecenia, nie ma potrzeby określania sądu, który rozpatrzy ewentualne spory powstałe na jej tle. Jeśli jednak strony mają taką wolę, nie ma przeszkód, aby tego rodzaju zastrzeżenie, wskazujące określony miejscowo sąd, znalazło się w umowie.



## 8. Plusy i minusy umowy o dzieło

Plusy umowy o dzieło	Minusy umowy o dzieło
wykonawcom nie przysługują, poza uprawnieniami bhp, żadne inne uprawnienia pracownicze	brak możliwości wypowiedzenia umowy
nie podlega składkom ZUS, jeżeli została zawarta z innymi osobami niż pracownik	podlega składkom ZUS, jeżeli została zawarta z własnym pracownikiem
w przypadku ustalenia wynagrodzenia ryczałtowego nie ulega ono podwyższeniu w przypadku złej kalkulacji wykonawcy	duże ryzyko uznania umowy o dzieło za umowę zlecenia
	duża samodzielność wykonawcy przy wykonywaniu dzieła

## 9. Kiedy umowa o dzieło można zostać uznana za umowę zlecenia

W umowie o dzieło strony umawiają się na osiągnięcie konkretnego rezultatu, ściśle uzgodnionego w umowie (art. 627 Kodeksu cywilnego). Przedmiotem umowy o dzieło są rezultaty (dzieło) materialne (np. sporządzenie bilansu, pomalowanie pokoju) lub niematerialne, znajdujące jednak odzwierciedlenie w rzeczy (np. utwór muzyczny). Dzieło powinno stanowić postrzegalny rezultat. Dlatego niedopuszczalne jest objęcie umową o dzieło rezultatów niematerialnych, które nie znajdują urzeczywistnienia w rzeczy, np. zobowiązanie do poprawy renomy firmy czy utrwalenia pozytywnego wizerunku firmy.

Natomiast umowa zlecenia i umowa o świadczenie usług to umowy, w przypadku których liczy się staranność w działaniu ze strony wykonawcy umowy (choć nie jest wykluczone wskazanie efektu). Umowa zlecenia dotyczy czynności prawnych, a umowa o świadczenie usług czynności faktycznych. Poza tym konstrukcja prawna tych umów jest identyczna, dlatego często stosuje się nazwę „umowa zlecenia” dla obydwu rodzajów umów.

### Wyroki sądowe w zakresie kwalifikacji umowy o dzieło jako innej umowy

Lp.	Przedmiot umowy	Rezultat sprawy w sądzie	Co przeważało w sądzie II instancji (tj. w sądzie apelacyjnym)	Dane sprawy
1	2	3	4	5
1.	Posprzątanie zaplecza budowy	Firma przegrała z ZUS w I instancji, wygrała w II instancji	Zawarto dwie umowy na sprzątanie wskazanych pomieszczeń – po zakończeniu budowy. Sąd Apelacyjny uznał, że o prawidłowym wykonaniu pracy rozstrzygał rezultat w postaci uprzątnięcia i uporządkowania oznaczonych miejsc. Praca nie zakładała systemowego wykonywania powtarzalnych czynności, mających na celu bieżące utrzymanie czystości w tych pomieszczeniach.	Wyrok SA w Szczecinie z 9 stycznia 2013 r. (III AUa 626/12)
2.	Wykonywanie prac porządkowych	Firma przegrała z ZUS w I i II instancji	Zawierano liczne umowy na wysprzątanie budynków – pomieszczeń wspólnego użytkownika i urządzeń budynków. Sąd Apelacyjny uznał, że chodziło o powtarzalne, codzienne wykonywanie takich czynności, jak zmiatanie, odkurzanie usuwanie zanieczyszczeń z części wspólnych budynku, codzienne wygrabianie liści oraz zanieczyszczeń z zieleni i kwiatników,	Wyrok SA w Gdańsku z 11 lipca 2013 r. (III AUa 2092/12)

1	2	3	4	5
			codzienne poranne odśnieżanie powierzchni przynależnej do budynków. Nie były to czynności przynoszące konkretny rezultat, możliwy do obiektywnej weryfikacji.	
3.	Odzyskanie długów	Firma wygrała z ZUS w I instancji, ale przegrała w II instancji	Przedmiotem umowy było uzyskanie nakazu zapłaty w stosunku do dłużników spółki i wyegzekwowanie należności – tylko w takim przypadku wykonawca otrzymywał wynagrodzenie. W ocenie Sądu Apelacyjnego, działanie w tym zakresie stanowiło wynik szeregu przeprowadzonych czynności faktycznych i prawnych, które stanowiły istotę działań wykonawcy. Sąd przyjął, że czynności podejmowane przez wykonawcę mogły doprowadzić do uzyskania korzystnego rozstrzygnięcia, ale nie musiały. To przesądziło o uznaniu umowy o dzieło za umowę zlecenia.	Wyrok SA w Poznaniu z 14 listopada 2012 r. (III AUa 622/12)
4.	Wykonanie określonych półproduktów (elementów okien)	Firma wygrała z ZUS w I instancji, ale przegrała w II instancji	Wykonawca samodzielnie przygotowywał określone i zindywidualizowane elementy do okien, korzystając z narzędzi i hali produkcyjnej zamawiającego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zainteresowani wykonywali czynności według określonego schematu. Nie były od nich wymagane szczególne umiejętności. Sąd uznał, że powtarzające się proste czynności są typowe dla umów o świadczenie usług, a nie umów o dzieło. Istotne było również to, że nie następował odbiór techniczny gotowych wyrobów – były one tylko dostarczane do magazynu, po czym następowała zapłata.	Wyrok SA w Poznaniu z 28 lutego 2013 r. (III AUa 1176/12)
5.	Posegregowanie i załadunek odpadów	Firma przegrała z ZUS w I i II instancji	Przedmiotem umowy była segregacja odpadów po rozbiórce pokrycia dachu z załadunkiem do kontenera. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, rezultat nie miał charakteru zindywidualizowanego, były to powtarzalne prace wymagające starannego działania. Nie prowadziły one do stworzenia nowego, unikatowego wytworu o zindywidualizowanych, uzgodnionych cechach, a jedynie miały na celu dokonanie segregacji odpadów po rozbiórce. Praca była więc pozbawiona np. innowacyjnej myśli czy elementu własnej twórczości.	Wyrok SA w Szczecinie z 26 marca 2013 r. (III AUa 857/12)
6.	Wykonanie oznaczonych robót budowlanych	Firma przegrała z ZUS w I i II instancji	Przedmiotem umów były różne wskazane roboty, jak np. wykonanie szalowania i rozszalowania elementów betonowych, przygotowanie zbrojeń, ręczne betonowanie elementów materiałów architektonicznych. Sąd Apelacyjny stwierdził, że wytwór pracy nie został przez strony wyraźnie określony w umowie (były tylko metry bieżące – nie było specyfikacji). Rezultat nie miał charakteru unikatowego wytworu. Czynności wynikały z powtarzalnych prac niewymagających cech indywidualizacji, a raczej staranności działania. Wynagrodzenie było z góry określone w dacie podpisania umowy. Zamawiającym prace było przedsiębiorstwo zajmujące się budową	Wyrok SA w Szczecinie z 30 kwietnia 2013 r. (III AUa 883/12)

ROZDZIAŁ II. UMOWA O DZIEŁO – KIEDY MOŻNA JĄ ZAWRZEĆ

1	2	3	4	5
			mieszkań, które do takich samych prac zatrudnia pracowników na podstawie zarówno umów o pracę, jak i umów zlecenia oraz umów o dzieło.	
7.	Wytworzenie schodów o nietypowej konstrukcji	Firma wygrała z ZUS w I i II instancji	Umowy dotyczyły wykonania schodów o nietypowej konstrukcji (schody typowe wytwarzali pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę). Zdaniem Sądu Apelacyjnego, rezultat był materialny i z góry przewidywalny. Wykonawca gwarantował zamawiającemu, że produkt finalny będzie miał z góry założony kształt. Wykonanie umowy sprowadzało się do jednorazowego wykonania schodów o określonych i niepowtarzalnych parametrach.	Wyrok SA w Poznaniu z 6 września 2012 r. (III AUa 329/12)
8.	Naprawa posadzki w magazynie	Firma przegrała z ZUS w I i II instancji	Umowa dotyczyła naprawy posadzki w pomieszczeniach magazynowych, w okresie i miejscu wskazanym przez zamawiającego, za ustalonym wynagrodzeniem. Wskazano, że naprawa ma zostać wykonana „według indywidualnych potrzeb zamawiającego” – nie określono bardziej szczegółowych parametrów technicznych. Sąd Apelacyjny uznał, że wykonanie konkretnej pracy budowlanej może spełniać cechy dzieła, jeśli w umowie zostanie wyeksponowany końcowy efekt pracy. Ten efekt nie może być określony przez potoczny czy ogólny zwrot „naprawa posadzki”, lecz powinien zakładać, że powstanie z góry oczekiwany efekt końcowy, mający swoje odzwierciedlenie w nakładzie pracy i wykorzystanej konkretnej myśli technologicznej służącej do wykonania pracy. Dodatkowo, istotne są indywidualne umiejętności i kwalifikacje wykonawcy, który z tej racji został wybrany na wykonawcę.	Wyrok SA w Białymstoku z 13 sierpnia 2013 r. (III AUa 135/13)
9.	Pozyskanie klienta	Firma wygrała z ZUS w I instancji, ale przegrała w II instancji	Przedmiot umowy określono jako pozyskanie obiektu do ochrony. Sąd Apelacyjny uznał, że nie jest umową o dzieło umowa mająca za swój przedmiot „pozyskanie obiektu do ochrony”. 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. Sąd negatywnie ocenił niewskazanie przez przedsiębiorcę, jakiego konkretnie obiektu do ochrony dotyczyła umowa, a dokładna wartość stawki była ustalana w momencie podpisywania umowy – z kolei podpisywanie następowało w momencie wypłaty.	Wyrok SA w Poznaniu z 14 listopada 2012 r. (III AUa 624/12)
10.	Sporządzanie dokumentacji ruchu osobowego i towarowego (ochrona obiektu)	Firma przegrała z ZUS w I i II instancji	Przedmiot umowy określono jako sporządzanie dokumentacji ruchu osobowego i towarowego. W ramach umowy wykonawcę kierowano na określony obiekt, na ochronę którego spółka miała podpisaną umowę. Praca (w charakterze portiera) najczęściej polegała na odnotowywaniu wjazdów i wyjazdów pojazdów na teren chronio-	Wyrok SA w Poznaniu z 13 lutego 2013 r. (III AUa 1075/12)

1	2	3	4	5
			nego obiektu, wylegitymowaniu i wypisaniu przepustek dla osób wchodzących na teren obiektu. Sąd Apelacyjny uznał, że raporty sporządzane przez zainteresowanego same w sobie nie miały racji bytu. Faktycznie zainteresowany był zobowiązany do wykonywania czynności portiera. Miejsce wykonywania czynności było ściśle określone i zainteresowany był zobowiązany do przebywania w nim w ciągu całego dyżuru. Nie dokonywano odbioru dzieła, a zainteresowany nie ponosił konsekwencji z tytułu wad.	
11.	Przygotowanie terenu do funkcji placu manewrowego	Firma wygrała z ZUS w obu instancjach	Przedmiotem umowy było jednorazowe posprzątanie placu manewrowego i namalowanie pasów wyznaczających manewry. Sąd Apelacyjny uznał, że na podstawie umowy zainteresowany zobowiązał się do przystosowania terenu, które miało polegać na jego uprzątnięciu z zarośli, piachu i starych konstrukcji oraz namalowaniu pasów wyznaczających manewry. Strony z góry ustaliły termin umowy i kwotę wynagrodzenia za efekt pracy. Zlecający dzieło sprawdzał, czy teren jest prawidłowo uprzątnięty i czy pasy zostały pomalowane w należyty sposób, zgodnie z projektem. W sytuacji wykonania dzieła w sposób nieprawidłowy, zainteresowany był zobowiązany do dokonania naprawy stwierdzonych wad i wynagrodzenie miał otrzymać po oddaniu dzieła w stanie wolnym od wad. Wola stron była więc ukierunkowana na osiągnięcie konkretnego rezultatu w postaci gotowego, spełniającego wymagania, placu manewrowego.	Wyrok SA w Łodzi z 12 lutego 2013 r. (III AUa 101)

## 9.1. Zawieranie umów o dzieło – 6 praktycznych wskazówek

Z powyższej analizy orzecznictwa sądowego wynika kilka istotnych wniosków praktycznych dla firm stosujących umowy o dzieło.

### Wskazówka 1. Skonkretyzuj w umowie o dzieło przedmiot umowy

Kluczową kwestią jest wskazanie w umowie (skonkretyzowanie) dzieła, rozumianego jako efekt, którego realizację da się ściśle zweryfikować za pomocą obiektywnych parametrów.

Warto ten rezultat jak najszerzej opisać – nie poprzestając na ustaleniach ustnych. Optymalnie, jeśli załącznikiem do umowy o dzieło jest specyfikacja techniczna, projekt lub inny dokument szczegółowo charakteryzujący dzieło.

### Wskazówka 2. Rezultat umowy o dzieło musi być samoistny

Rezultat dzieła powinien mieć charakter samoistny – czyli po wykonaniu dzieła powinno móc istnieć bez osoby twórcy (np. może to być mebel wykonany na indywidualne zamówienie lub projekt instalacji).

### Wskazówka 3. Zbyt łatwe prace nie nadają się na dzieło

Dziełem nie są proste, powtarzalne prace, które może wykonać prawie każda osoba bez szczególnych kwalifikacji. Dobrze, jeśli w pracach wykonywanych na podstawie umowy o dzieło przejawia się element twórczy, innowacyjny. Warto zachować dokumentację potwierdzającą wybór wykonawcy na podstawie jego kwalifikacji.

### Wskazówka 4. Nie nadzoruj wykonawcy

Wykonawca dzieła powinien mieć swobodę co do jego realizacji. Nie powinien on podlegać bieżącemu nadzorowi. Rozliczenie powinno dotyczyć tylko efektu końcowego umowy o dzieło.

### Wskazówka 5. Dobrze przygotuj zapisy o wynagrodzeniu

Na wysokość wynagrodzenia umowy o dzieło nie powinien wpływać czas poświęcony przez wykonawcę na realizację dzieła. Wynagrodzenie powinno być ściśle powiązane z efektem pracy. Można ewentual-

nie wprowadzić do umowy zapisy o pomniejszeniu wynagrodzenia, gdy niektóre parametry dzieła będą odbiegały od ustaleń, ale płatność powinna następować po realizacji dzieła.

**Wskazówka 6. Dokonaj odbioru rezultatu dzieła**

Jeśli istnieje dokumentacja potwierdzająca rezultat dzieła, warto ją zachować lub utrwalić rezultat na innym nośniku niż papier. Najlepiej jest posiadać dokumentację potwierdzającą odbiór dzieła pod względem ustalonych parametrów (może on przybrać np. formę protokołu).

**Najważniejsze różnice między umową zlecenia a umową o dzieło**

Umowa zlecenia	Umowa o dzieło
stronami umowy są zleceniodawca i zleceniobiorca	stronami umowy są zamawiający i przyjmujący zamówienie (wykonawca)
umowa zlecenia jest umową starannego działania	umowa o dzieło jest umową rezultatu, chodzi w niej o indywidualne wykonanie oznaczonego dzieła
zleceniodawca i zleceniobiorca są równorzędnymi podmiotami; zleceniobiorca powinien kierować się wskazówkami zleceniodawcy co do sposobu świadczonej usługi	zamawiający i przyjmujący zamówienie są równorzędnymi podmiotami; przyjmujący zamówienie ma dużą swobodę w wykonaniu dzieła
zleceniobiorca powinien wykonywać pracę osobiście; może on jednak w określonych przypadkach powierzyć jej wykonanie innej osobie; jest to możliwe, gdy wynika to z umowy bądź zwyczaju albo gdy zleceniobiorca jest do tego zmuszony przez okoliczności	przyjmujący zamówienie może, lecz nie musi wykonywać dzieła osobiście (chyba że co innego wynika z umowy); jeśli przyjmujący zamówienie poleci wykonanie dzieła innej osobom, musi je osobiście nadzorować, gdyż osobiście odpowiada za rezultat pracy
umowę zlecenia można wypowiedzieć w każdym czasie	Kodeks cywilny nie przewiduje wypowiedzenia umowy o dzieło, lecz odstąpienie od niej
przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania czynności dla dającego zlecenie, jednak nie ponosi odpowiedzialności bezpośrednio za rezultat swojej pracy, lecz za staranność w wykonaniu zlecenia	wykonawca ponosi bezpośrednią odpowiedzialność za rezultat swej pracy; odpowiada za jakość dzieła, zatem ponosi odpowiedzialność za wady fizyczne wykonanego dzieła
umowa zlecenia może być odpłatna lub nieodpłatna	umowa o dzieło jest umową odpłatną
w przypadku umowy zlecenia z upływem 2 lat przedawniają się: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ roszczenia o wynagrodzenie za spełnione czynności i o zwrot poniesionych wydatków przysługujące osobom, które stale lub w zakresie działalności przedsiębiorstwa trudnią się czynnościami danego rodzaju; to samo dotyczy roszczeń z tytułu zaliczek udzielonych tym osobom,</li> <li>■ roszczenia z tytułu utrzymania, pielęgnowania, wychowania lub nauki, jeżeli przysługują osobom trudniącym się zawodowo takimi czynnościami albo osobom utrzymującym zakłady na ten cel przeznaczone; roszczeń tych dochodzi się przed sądem cywilnym</li> </ul>	roszczenia wynikające z umowy o dzieło przedawniają się z upływem 2 lat od dnia oddania dzieła, a jeżeli dzieło nie zostało oddane – od dnia, w którym zgodnie z treścią umowy miało być oddane

**► Zapamiętaj!!!**

- 1. Umowa o dzieło jest umową odpłatną.**
- 2. Wykonawcy umowy o dzieło trzeba zapewnić z uprawnień pracowniczych jedynie odpowiednie warunki bhp.**
- 3. Umowa o dzieło zawarta z własnym pracownikiem podlega oskładkowaniu.**

# ROZDZIAŁ III.

## UMOWA AGENCYJNA – Z KIM MOŻE BYĆ ZAWARTA

Umowa agencyjna należy do umów o świadczenie usług. Kodeks cywilny przewiduje w jej przypadku wymóg obustronnego profesjonalizmu, co oznacza, że umowę agencyjną mogą zawrzeć wyłącznie przedsiębiorcy. Jej istota sprowadza się do stałego pośredniczenia, za wynagrodzeniem, przy zawieraniu z klientami umów na rzecz lub w imieniu dającego zlecenie przedsiębiorcy.

Umowa agencyjna jest umową nazwaną, uregulowaną w Kodeksie cywilnym. Jest to umowa dwustronnie zobowiązująca, wzajemna i odpłatna, dotycząca stałego świadczenia usług. **Na podstawie umowy agencyjnej przyjmujący zlecenie (agent) zobowiązuje się, w zakresie działalności swego przedsiębiorstwa, do stałego pośredniczenia przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie albo do zawierania ich w imieniu zleceniodawcy, a zleceniodawca zobowiązuje się do zapłaty umówionego wynagrodzenia (art. 758 § 1 Kodeksu cywilnego).** Nie będzie więc agencją podjęcie się pośrednictwa albo przedstawicielstwa jednorazowo lub nawet kilkakrotnie, ale bez stałego charakteru takiego działania. Tylko trwałe i powtarzające się działania agenta mieszczą się w granicach działań będących przedmiotem umowy agencyjnej.

Umowa agencyjna może mieć dwa typy:

- pierwszy – gdzie agent pełni jedynie rolę pośrednika kojarzącego zleceniodawcę z klientami;
- drugi – gdzie agent zawiera także umowy w imieniu zleceniodawcy.

W tym ostatnim przypadku agent musi mieć stosowne umocowanie do czynności, które najczęściej są zawarte w samej umowie (stosuje się do niego ogólne przepisy o pełnomocnictwie).

Przedmiotem umowy agencyjnej może być tylko stałe dokonywanie przez agenta określonych czynności na rzecz lub w imieniu dającego zlecenie. W przypadku jednorazowej czynności taką umowę należy zakwalifikować jako umowę zlecenia – jeśli agent jest zobowiązany do dokonania czynności prawnej, albo jako nienazwaną umowę o świadczenie usług – o ile agent na jej podstawie jest zobowiązany dokonać czynności faktycznej.

### 1. Uprawnienia agenta i zleceniodawcy

Podstawowym i najważniejszym, wynikającym z samej istoty umowy agencyjnej obowiązkiem agenta jest stałe pośredniczenie przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy albo zawieranie ich w jego imieniu. Agent nie musi natomiast osiągnąć z góry oznaczonego rezultatu, tj. tego, aby umowa z klientem została zawarta czy wykonana. Zobowiązany jest on bowiem jedynie do starannego działania.

**Agent jest ponadto zobowiązany do przekazywania wszelkich informacji mających znaczenie dla dającego zlecenie.** Obowiązek ten obejmuje dane o stanie spraw prowadzonych przez agenta. Zazwyczaj są to informacje o zawartych umowach, otrzymanych propozycjach, a także o tym, że nie można zawrzeć umowy. Przy wykonywaniu swojej pracy agent powinien przestrzegać wskazówek dającego zlecenie oraz podejmować czynności potrzebne do ochrony jego praw w zakresie prowadzonych spraw. Sprzeczne z przepisami Kodeksu cywilnego postanowienia umowy agencyjnej w tym zakresie są nieważne.

Podstawowym obowiązkiem dającego zlecenie jest zapłata wynagrodzenia. Ponadto, na żądanie agenta (bądź niezależnie od takiego żądania), ma on obowiązek udzielać mu wszelkich informacji na temat prowizji. Poza tym zobowiązany jest przekazywać agentowi dokumenty i informacje potrzebne do prawidłowego wykonania umowy. Chodzi tu zarówno o dane niezbędne do wykonania umowy, jak i o takie, które mogą ułatwić wykonanie zobowiązania.

Dający zlecenie powinien również w rozsądnym terminie zawiadomić agenta o przyjęciu lub odrzuceniu propozycji zawarcia umowy albo o niewykonaniu umowy, przy której zawarciu pośredniczył agent lub którą

zawarł w imieniu dającego zlecenie. Powinien także poinformować go o liczbie umów, których zawarcie przewiduje, lub o tym, że ich wartość będzie niższa niż ta, której agent mógłby się normalnie spodziewać. Sprzeczne z przepisami Kodeksu cywilnego postanowienia umowy agencyjnej w tym zakresie są nieważne.

Umowa agencyjna powinna opierać się na wzajemnym zaufaniu stron, które dodatkowo zobowiązane są do lojalnego działania. Dlatego też agent z reguły powinien swoje czynności wykonywać osobiście. Może jednak powierzyć wykonanie zobowiązania osobie trzeciej, gdy wynika to z umowy, zwyczaju lub z innych okoliczności. W takim przypadku obowiązkiem agenta jest powiadomienie dającego zlecenie o osobie swojego zastępcy. Jeżeli agent powierzył wykonanie czynności osobie trzeciej w granicach uprawnienia, wówczas odpowiada wyłącznie za brak należytej staranności w wyborze zastępcy. Jeśli natomiast przy powierzeniu przekroczył swoje uprawnienie lub nie powiadomił zleceniodawcy o takim powierzeniu, wówczas odpowiada solidarnie z zastępcą za jego działania jak za swoje. Zaistnienie takiej sytuacji może być podstawą do wypowiedzenia umowy agencyjnej ze skutkiem natychmiastowym.

**UWAGA! Agent może powierzyć wykonywanie umowy agencyjnej osobie trzeciej, gdy wynika to z umowy, zwyczaju lub z innych okoliczności.**

Ze specyfiki umowy agencyjnej wynika ponadto możliwość zawarcia umowy o zakazie konkurencji dla agenta. Wypływa on z zasad współżycia społecznego, zwyczajów, a także z obowiązków, jakie nakłada na agenta Kodeks cywilny. Zakaz taki może obowiązywać nie tylko w trakcie trwania umowy, ale też po jej zakończeniu (nie dłużej jednak niż 2 lata), z reguły za odpowiednim wynagrodzeniem. Umowa w tym zakresie wymaga bezwarunkowo formy pisemnej.

**Agentom nie przysługują natomiast żadne uprawnienia pracownicze, poza obowiązkiem zapewnienia odpowiednich warunków bhp.** Nie mają oni prawa do urlopu wypoczynkowego, ochrony przed wypowiedzeniem umowy, uprawnień związanych z rodzicielstwem (urlop macierzyński, urlop wychowawczy). Nie dotyczą ich też przepisy o czasie pracy i ochronie wynagrodzenia za pracę.

## 2. Jak sformułować umowę agencyjną

Co do zasady, umowa agencyjna może być zawarta w dowolnej formie. Jednak:

- zastrzeżenie w umowie klauzuli, na mocy której agent przyjmuje na siebie odpowiedzialność za wykonanie zobowiązania przez klienta za dodatkowym wynagrodzeniem, powinno zostać zawarte w formie pisemnej – dla wywołania określonych skutków prawnych. Oznacza to, że jeżeli nie zachowano formy pisemnej dla umowy zawierającej taką klauzulę, to umowę uważa się za zawartą bez niej;
- forma pisemna, pod rygorem nieważności, wymagana jest dla wprowadzenia do umowy postanowień o ograniczeniu działalności agenta o charakterze konkurencyjnym.

Nie ma przeszkód, aby strony zastrzegły szczególną formę umowy agencyjnej, np. formę pisemną lub pisemną z podpisami notarialnie poświadczonymi bądź formę aktu notarialnego. Jeżeli strony zastrzegą dla umowy szczególną formę, to jej uzupełnienie lub zmiana również będą wymagać zachowania formy szczególnej. **Jeżeli umowę zawarto na piśmie, jej rozwiązanie za zgodą obu stron, a także odstąpienie od niej albo jej wypowiedzenie również musi być stwierdzone pismem.** Natomiast jeżeli umowa została zawarta w innej formie szczególnej, jej rozwiązanie za zgodą obu stron będzie wymagać zachowania takiej formy, jaką ustawa lub strony przewidziały w celu jej zawarcia. Ponadto odstąpienie od umowy albo jej wypowiedzenie będzie musiało zostać stwierdzone pismem.

W sytuacji gdy umowa agencyjna nie została zawarta w formie pisemnej, każda ze stron może w czasie jej obowiązywania zażądać potwierdzenia treści zawartej pomiędzy nimi umowy, a także potwierdzenia warunków, które po zawarciu umowy uległy zmianie lub uzupełnieniu (art. 758<sup>2</sup> Kodeksu cywilnego). Potwierdzenie powinno zostać dokonane przez stronę w piśmie skierowanym do drugiej strony, a jeżeli ta nie sprzeciwi się niezwłocznie otrzymanemu pismu, to strony wiąże umowa o treści określonej w piśmie potwierdzającym. Jeżeli pomimo skierowania żądania potwierdzenia treści umowy do drugiej strony druga strona nie zastosuje się do żądania, istnieje możliwość wystąpienia z powództwem o ustalenie istnienia umowy i jej treści do sądu cywilnego.

Umowę agencyjną można zawrzeć na czas oznaczony lub nieoznaczony. Umowę zawartą na czas oznaczony, a wykonywaną przez strony po upływie terminu, na jaki została zawarta, poczytuje się za zawartą na czas nieoznaczony.

Obie strony umowy są, co do zasady, przedsiębiorcami. Bez znaczenia natomiast pozostaje to, w jakiej formie organizacyjno-prawnej prowadzą swoją działalność gospodarczą. Mogą to być zarówno osoby fizyczne, osoby prawne, jak też jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną (np. spółki osobowe). W sytuacji gdy umowa odpowiadająca treści umowy agencyjnej zostanie zawarta przez agenta (będącego profesjonalistą) z podmiotem niebędącym przedsiębiorcą, to zasadniczo będzie ona podlegała przepisom Kodeksu cywilnego regulującym umowę agencyjną, ale wiele przepisów, których celem jest ochrona pozycji agenta, nie znajdzie zastosowania.

**Wzór umowy agencyjnej (niewypełniony)**

**Umowa agencyjna**

Zawarta w ..... w dniu ..... pomiędzy:  
*(miejscowość)*

1. ....  
*(imię i nazwisko)*  
 zamieszkałym w ..... przy ul. ....  
*(miejscowość) (adres zamieszkania)*  
 prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą .....  
*(nazwa działalności gospodarczej)*  
 REGON .....; NIP....., reprezentowanym przez:.....,  
 zwanym dalej Dającym zlecenie,

a

2. ....  
*(imię i nazwisko)*  
 zamieszkałym w ..... przy ul. ....  
*(miejscowość) (adres zamieszkania)*  
 prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą .....  
*(nazwa działalności gospodarczej)*  
 REGON .....; NIP....., reprezentowanym przez:.....,  
 zwanym dalej Agentem.

**§ 1**

Dający zlecenie zleca, a Agent zobowiązuje się do .....  
*(określenie czynności, jakie ma wykonywać agent)*

W celu realizacji umowy dający zlecenie odda Agentowi .....  
*(określenie środków, jakie otrzyma agent)*

**§ 2**

Agent jest zobowiązany do: .....

**§ 3**

Tytułem wynagrodzenia Agent otrzyma prowizję w wysokości ..... procent wartości .....  
 ..... Strony będą dokonywać rozliczeń na podstawie .....  
 ..... zestawienia zawartych umów.

**§ 4**

Umowa zostaje zawarta na okres .....



**§ 5**

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego. Zmiana niniejszej umowy wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności.

**§ 6**

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

Agent:

.....

Dający zlecenie:

.....

**Wzór umowy agencyjnej (wypełniony)**

**Umowa agencyjna**

Zawarta w dniu 17 listopada 2015 r. w Warszawie pomiędzy:  
Przedsiębiorstwem Produkcyjno-Montażowym Motoryzacyjnym „Vikpol” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Warszawie przy ul. Okólnej 67, REGON 89876543, NIP 5467890, reprezentowanym przez: Tomasza Żywego – członka zarządu, zwanym dalej Dającym zlecenie,  
a  
Jarosławem Pytlewskim – właścicielem Przedsiębiorstwa Robót Budowlanych „Budmax” z siedzibą w Grójcu przy ul. Powstańców 234, REGON 3456794, NIP 2345678, zwanym dalej Agentem.

**§ 1**

1. Dający zlecenie zleca, a Agent zobowiązuje się do stałego pośredniczenia przy zawieraniu przez Dającego zlecenie umów sprzedaży pokrycia dachów i montażu dachów budynków z materiałów wyprodukowanych przez Dającego zlecenie.

2. W celu realizacji umowy Dający zlecenie odda Agentowi na przechowanie odpowiednią ilość materiałów służących do pokrycia dachów w celu umożliwienia przyszłym nabywcom zapoznania się z wybranym asortymentem.

**§ 2**

Agent jest zobowiązany do odpowiedniego zabezpieczenia i przechowywania dostarczanych mu materiałów, w tym ich magazynowania i zabezpieczenia przed pożarem i innymi szkodami losowymi.

**§ 3**

Tytułem wynagrodzenia Agent otrzyma prowizję w wysokości 15% wartości sprzedaży materiałów służących do pokrycia dachów od każdej umowy zawartej przy jego udziale. Strony będą dokonywać rozliczeń na podstawie miesięcznego zestawienia zawartych umów.

**§ 4**

Umowa zostaje zawarta na okres 12 miesięcy.

**§ 5**

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego. Zmiana niniejszej umowy wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności.

**§ 6**

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

Agent:  
Tomasz Żywy

Dający zlecenie:  
Jarosław Pytlewski

### 3. Wynagrodzenie w umowie agencyjnej

Umowa agencyjna jest zawsze umową odpłatną, co oznacza, że agentowi za jego pracę należy się wynagrodzenie. W sytuacji gdy w umowie nie został określony sposób wynagrodzenia, agentowi należy się prowizja, której wysokość jest uzależniona od liczby lub wartości zawartych umów. **Jeżeli z kolei w umowie nie określono wysokości prowizji, należy się ona w wysokości zwyczajowo przyjętej w stosunkach danego rodzaju, w miejscu działalności prowadzonej przez agenta, a w razie niemożności ustalenia prowizji w ten sposób, agentowi należy się prowizja w odpowiedniej wysokości, uwzględniającej wszystkie okoliczności bezpośrednio związane z wykonaniem zleconych mu czynności.**

#### 3.1. Prowizja dla agenta

Kodeks cywilny przewiduje kilka rodzajów prowizji należnych agentowi. Agent może żądać prowizji m.in.:

- od umowy zawartej w czasie trwania umowy agencyjnej, jeżeli do jej zawarcia doszło w wyniku jego działalności lub jeżeli została ona zawarta z klientami pozyskanymi poprzednio,
- od umowy zawartej na obszarze, na którym agent ma wyłączność, gdy umowa została zawarta bez udziału agenta,
- od umowy zawartej po rozwiązaniu umowy agencyjnej, jeżeli klient wyraził chęć zawarcia umowy przed rozwiązaniem umowy agencyjnej,
- od umowy zawartej po rozwiązaniu umowy agencyjnej, jeżeli do jej zawarcia doszło w głównej mierze w wyniku działalności agenta w okresie trwania agencji oraz w rozsądnym czasie od jej rozwiązania,
- *del credere* w przypadku umowy agencyjnej zawartej w formie pisemnej, na podstawie której agent odpowiada za wykonanie zobowiązania przez klienta i w razie wykonania tego zobowiązania może on żądać stosownego wynagrodzenia,
- uzupełniającej, nieprzekraczającej wysokości rocznego wynagrodzenia, której agent może żądać po rozwiązaniu umowy, gdy pozyskał nowych klientów lub doprowadził do istotnego wzrostu obrotów z dotychczasowymi klientami, a dający zlecenie czerpie znaczne korzyści z umów z tymi klientami już po rozwiązaniu umowy agencyjnej, gdy ponadto za przyznaniem tego świadczenia przemawiają względy słuszności (świadczenie wyrównawcze).

### 4. Oskładkowanie umów agencyjnych

W zakresie obowiązków ubezpieczeniowych związanych z zawarciem umowy agencyjnej mają zastosowanie przepisy o zleceniu (zob. str. 22).

### 5. Opodatkowanie przychodów z umowy agencyjnej

Umowy agencyjne są zawierane w ramach profesjonalnego obrotu gospodarczego, dlatego obie strony są najczęściej przedsiębiorcami prowadzącymi działalność gospodarczą. W takim przypadku prowizja agenta stanowi przychód z prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. Zatem agent samodzielnie oblicza i odprowadza zaliczki na podatek dochodowy w trakcie roku podatkowego, a ostatecznego rozliczenia się z podatku dochodowego dokonuje w zeznaniu rocznym. **Tym samym w takim przypadku na podmiocie wypłacającym agentowi prowizję nie ciąży obowiązek płatnika związane z rozliczaniem zaliczek na podatek ani obowiązki informacyjne.**

Jeśli jednak umowa nazwana przez strony umową agencyjną została zawarta z osobą nieprowadzącą działalności gospodarczej (choć wóczas byłaby ona *de facto* umową nienazwaną o świadczenie usług, zbliżoną do umowy agencyjnej bądź umowy zlecenia), to na podmiocie wypłacającym wynagrodzenie z takiej umowy ciąży obowiązek płatnika, związane zarówno z obliczaniem i odprowadzaniem zaliczek na podatek dochodowy w trakcie roku podatkowego, jak i sporządzeniem oraz przekazaniem odpowied-

nich deklaracji i informacji w ustawowych terminach po jej zakończeniu – analogicznie jak w przypadku umowy zlecenia bądź o dzieło.

## 6. Rozwiązanie umowy agencyjnej

Umowa agencyjna może zakończyć się z upływem czasu, na jaki została zawarta, chyba że nadal jest przez strony wykonywana. Umowa agencyjna może także zostać rozwiązana za porozumieniem stron.

### **Umowę agencyjną zawartą na czas oznaczony można wypowiedzieć tylko z ważnych powodów.**

Umowa zawarta na czas nieoznaczony może zaś zostać rozwiązana za wypowiedzeniem.

Umowa zawarta na czas nieoznaczony może być wypowiedziana:

- na miesiąc naprzód w pierwszym roku,
- na 2 miesiące naprzód w drugim roku,
- na 3 miesiące naprzód w trzecim i w następnych latach trwania umowy.

Są to terminy ustawowe, których strony nie mogą skracać. Od tej zasady istnieje jednak jeden wyjątek – umowa agencyjna może zostać wypowiedziana bez zachowania terminów wypowiedzenia w chwili, gdy jedna ze stron nie wykonuje swoich obowiązków w całości lub znacznej części albo w przypadku zaistnienia nadzwyczajnych okoliczności.

W sytuacji gdy strony przewidziały różne terminy wypowiedzenia dla każdej z nich przyjmuje się rozwiązanie korzystne dla agenta. Termin ustalony dla dającego zlecenie nie może być krótszy niż termin ustalony dla agenta; w razie ustalenia dłuższego terminu dla agenta termin ten obowiązuje obie strony.

### 6.1. Świadczenie wyrównawcze

W razie rozwiązania umowy agent może zażądać od dającego zlecenie świadczenia wyrównawczego, jeżeli w czasie trwania umowy agencyjnej pozyskał nowych klientów lub doprowadził do istotnego wzrostu obrotów z dotychczasowymi klientami, a dający zlecenie nadal czerpie znaczne korzyści z umów z tymi klientami. Roszczenie o świadczenie wyrównawcze przysługuje agentowi, jeżeli – biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności, a zwłaszcza utratę przez agenta prowizji od umów zawartych przez dającego zlecenie z tymi klientami – przemawiają za tym względy słuszności.

**Świadczenie wyrównawcze nie może przekroczyć wysokości wynagrodzenia agenta za jeden rok, obliczonego na podstawie średniego rocznego wynagrodzenia uzyskanego w okresie ostatnich 5 lat.** Jeżeli umowa agencyjna trwała krócej niż 5 lat, wynagrodzenie to oblicza się z uwzględnieniem średniej z całego okresu jej trwania. Uzyskanie świadczenia wyrównawczego nie pozbawia agenta możliwości dochodzenia odszkodowania na zasadach ogólnych.

Przepisy dotyczące świadczenia wyrównawczego przysługującego agentowi nie mogą być wyłączone ani w drodze umowy stron, ani w drodze poddania stosunku umownego innemu prawu niż prawo polskie. Istnieje natomiast możliwość ukształtowania zakresu uprawnień w sposób korzystniejszy dla agenta.

Możliwość dochodzenia roszczenia o świadczenie wyrównawcze jest uzależniona od zgłoszenia przez agenta (a w razie jego śmierci przez spadkobierców agenta) odpowiedniego żądania wobec dającego zlecenie i należy to zrobić przed upływem roku od rozwiązania umowy.

Jednak nie zawsze agent (jego spadkobiercy) może żądać świadczenia wyrównawczego. Nie przysługuje ono bowiem wówczas, gdy:

- dający zlecenie wypowiedział umowę na skutek okoliczności, za które odpowiedzialność ponosi agent, usprawiedliwiających wypowiedzenie umowy bez zachowania terminów wypowiedzenia,
- umowę wypowiedział agent, chyba że wypowiedzenie jest uzasadnione okolicznościami, za które odpowiada dający zlecenie, albo jest usprawiedliwione wiekiem, ułomnością lub chorobą agenta, a względny słuszności nie pozwalają domagać się od niego dalszego wykonywania czynności agenta,
- agent za zgodą dającego zlecenie przeniósł na inną osobę swoje prawa i obowiązki wynikające z umowy.

Przedawnienie roszczeń w związku z umową agencyjną jest przedawnieniem na zasadach ogólnych. Zgodnie z Kodeksem cywilnym, jeśli przepis szczególny nie stanowi inaczej (a nie stanowi inaczej w przy-

padku umowy agencyjnej), termin przedawnienia wynosi 10 lat, a dla roszczeń o świadczenie okresowe oraz roszczeń związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej – 3 lata. Należy uznać, że regulacja dotycząca umowy agencyjnej jest regulacją szczegółową, ponieważ nie ma wprost odwołania do umowy zlecenia. Dlatego w tym przypadku nie można stosować regulacji z umowy zlecenia zamiast przepisów ogólnych.

## 7. Plusy i minusy umowy agencyjnej

Plusy umowy agencyjnej	Minusy umowy agencyjnej
agentowi nie przysługują uprawnienia pracownicze, poza koniecznością zapewnienia odpowiednich warunków bhp	określone ustawowo okresy wypowiedzenia
możliwość zawarcia umowy o zakazie konkurencji z agentem	ściśle określone w Kodeksie cywilnym przypadki, kiedy agent może żądać prowizji
niższe koszty zatrudnienia	ściśle określone przypadki, kiedy trzeba zawrzeć z agentem umowę agencyjną w formie pisemnej
ograniczony obowiązek oskładkowania umów agencyjnych	ma zastosowanie tylko do określonego rodzaju prac
finansowanie przez ZUS świadczeń chorobowych od pierwszego dnia niezdolności do pracy	

### ► Zapamiętaj!!!

1. Umowa agencyjna zawsze jest umową odpłatną.
2. Agent musi być przedsiębiorcą, niezależnie od tego, czy jest osobą fizyczną, czy osobą prawną.
3. Umowę agencyjną zawartą na czas oznaczony można wypowiedzieć tylko w szczególnych przypadkach.
4. Podmiot, na rzecz którego agent wykonuje swoje czynności na podstawie umowy agencyjnej, co do zasady, nie ma obowiązków m.in. w zakresie odprowadzenia zaliczki na podatek dochodowy.

# ROZDZIAŁ IV.

## KONTRAKT MENEDŻERSKI – KOMU MOŻNA GO ZAPROPONOWAĆ

Kontrakt menedżerski jest umową nienazwaną, czyli taką, której definicja nie została zawarta w powszechnie obowiązujących przepisach prawnych. Najczęściej do tej umowy stosuje się odpowiednio regulacje dotyczące umowy zlecenia, na podstawie art. 750 Kodeksu cywilnego.

Istota kontraktu sprowadza się do zarządzania przedsiębiorstwem przez wykwalifikowanego menedżera (zarządcę) w imieniu oraz na rzecz i ryzyko podmiotu zatrudniającego.

Kontrakt menedżerski (zwany często umową o zarządzanie podmiotem gospodarczym) jest zaliczany zasadniczo do umów starannego działania. **Oznacza to, że menedżer nie zobowiązuje się do uzyskania konkretnego efektu swojej działalności, lecz do dołożenia wszelkich starań przy wykonywaniu powierzonych mu czynności.** Menedżer prowadzi sprawy podmiotu, w którym pracuje i reprezentuje go na zewnątrz.

Kontrakt menedżerski może być zawarty przez przedsiębiorstwo zarówno z osobami fizycznymi, jak i z przedsiębiorcami prowadzącymi działalność na własny rachunek, a także z osobami prawnymi.

### 1. Obowiązki stron kontraktu menedżerskiego

Obowiązki stron kontraktu menedżerskiego zależą zazwyczaj od charakteru pracy. Najważniejsze z nich przedstawiono w poniższej tabeli.

#### Porównanie obowiązków stron kontraktu menedżerskiego

Obowiązki zatrudniającego na podstawie kontraktu menedżerskiego	Obowiązki menedżera
1	2
wypłata wynagrodzenia należnego menedżerowi	reprezentowanie przedsiębiorstwa oraz prowadzenie jego spraw z należytą starannością i dbałością
stworzenie zarządcy odpowiednich warunków zatrudnienia, aby jego praca mogła być w pełni wykorzystywana i skuteczna (chodzi tu np. o zapewnienie dostępu do wszystkich niezbędnych dokumentów, środków rzeczowych i urządzeń)	przygotowywanie i wdrażanie strategii rozwoju firmy lub jej restrukturyzacji
zapewnienie współdziałania organów firmy z menedżerem	zachowanie tajemnicy przedsiębiorstwa
umożliwienie brania udziału w posiedzeniach zarządu	kierowanie i nadzorowanie procesów zachodzących w firmie
konieczność zapewnienia odpowiednich warunków bhp	bieżące analizowanie działalności przedsiębiorstwa
	prowadzenie negocjacji handlowych
	dążenie do systematycznego obniżania kosztów działalności zarządzanej firmy
	wprowadzanie nowych rozwiązań produkcyjnych i ulepszeń technologicznych
	działanie na rzecz <i>public relations</i>

## 2. Forma i treść kontraktu menedżerskiego

Treść kontraktu menedżerskiego, który może być zawarty w każdej formie (np. ustnej bądź pisemnej), z jednej strony wynika z potrzeb podmiotu zatrudniającego menedżera, a z drugiej z oczekiwań i wymagań samego zatrudnianego, który wnosi do przedsiębiorstwa takie wartości, jak wiedzę handlową i organizacyjną, kontakty handlowe oraz własną reputację, która może wzmocnić wizerunek przedsiębiorstwa.

Wobec braku w przepisach Kodeksu cywilnego uregulowań odnoszących się do kontraktu menedżerskiego, przy jego zawieraniu należy zadbać o możliwie precyzyjne sformułowanie wszystkich jego postanowień. W kontrakcie powinny się znaleźć zapisy dotyczące m.in.:

- daty zawarcia i stron kontraktu,
- zakresu czynności, do wykonania których zobowiązuje się menedżer w ramach zarządzania przedsiębiorstwem,
- wynagrodzenia należnego menedżerowi oraz ewentualnie dodatkowych świadczeń przysługujących mu na mocy kontraktu (np. samochód służbowy, telefon komórkowy, laptop),
- czasu trwania kontraktu i zasad jego rozwiązania/wypowiedzenia przez każdą ze stron,
- kryteriów oceny wyników zarządzania,
- zakresu tajemnicy obowiązującej zarządcę,
- reżimu prawnego, czyli sprecyzowania, jakie ustawy będą miały zastosowanie do zawartego kontraktu,
- właściwości sądów w razie sporu.

Lepszej ochronie interesów stron kontraktu mogą służyć zapisy o:

- obowiązkach menedżera związanych z zakazem konkurencji i ochroną tajemnicy przedsiębiorstwa,
- konieczności wypłacenia określonego świadczenia mającego zrekompensować fakt rozwiązania kontraktu z menedżerem,
- dodatkowych formach zabezpieczeń, które mogą ułatwić podmiotowi zatrudnającemu dochodzenie swych roszczeń, takich jak np. weksel *in blanco* wraz z deklaracją wekslową, która określa podstawy jego wypełnienia, czy kary umowne na wypadek nienależytego wykonywania przez menedżera swych obowiązków,
- granicy kwotowej, do której menedżerowi wolno zaciągać zobowiązania lub rozporządzać składnikami majątkowymi przedsiębiorstwa.

**UWAGA! Umowa o zarządzanie podmiotem gospodarczym powinna dokładnie stwierdzać, w jakich działaniach menedżer jest niezależny od władz przedsiębiorstwa, a kiedy powinien uzyskać zgodę jej przedstawicieli. Formułując postanowienia kontraktu menedżerskiego można wykorzystać także niektóre rozwiązania przewidziane przy umowach zlecenia lub o dzieło.**

### PRZYKŁAD

W treści kontraktu menedżerskiego strony ustaliły, że menedżer ma obowiązek wprowadzenia spółki na giełdę. Taki element kontraktu menedżerskiego jest charakterystyczny dla umowy rezultatu, jaką jest umowa o dzieło. Nie ma jednak przeszkód, aby go zamieścić w kontrakcie menedżerskim.

### Wzór kontraktu menedżerskiego (niewypełniony)

**Kontrakt menedżerski**

zawarty w dniu ..... r. w ..... pomiędzy: .....

(data zawarcia umowy)                      (miejsce zawarcia umowy)                      (nazwa spółki)

z siedzibą w ..... ul. ...., zwaną dalej Spółką,

(miejscowość)                      (ulica i numer domu)

reprezentowaną przez:

1) ..... – Prezesa zarządu,

(imię i nazwisko)

2) ..... – Członka zarządu,

(imię i nazwisko)

a ..... , zamieszkałym w ..... przy ul. .... ,  
*(imię i nazwisko)* *(miejscowość)* *(ulica i numer domu)*  
legitymującym się dowodem osobistym ..... , zwanym dalej Zarządcą  
*(seria i numer dowodu osobistego)*

o następującej treści:

**§ 1**

Spółka powierza, a Zarządca zobowiązuje się do kierowania i prowadzenia spraw Oddziału Spółki usytuowanego w ..... przy ul. .... , na warunkach określonych w niniejszej umowie.  
*(miejscowość)* *(adres)*

**§ 2**

Do obowiązków Zarządcy należy w szczególności:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....
- 4) .....
- 5) .....

**§ 3**

1. Zarządca powinien wykonywać swoje obowiązki w czasie, w jakim wymaga tego dobro Spółki.
2. Wykonywanie obowiązków Zarządcy powinna cechować należyta staranność i dbałość o interesy Spółki.

**§ 4**

1. Zarządcy przysługuje, za wykonywane na rzecz Spółki czynności, wynagrodzenie miesięczne w wysokości ..... zł (słownie: ..... złotych).
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, będzie wypłacane nie później niż do ..... dnia miesiąca następującego po miesiącu, za które przysługuje, na podstawie wcześniejszej faktury wystawionej przez Zarząd Spółki.

**§ 5**

1. Zarządcy w czasie trwania umowy przysługuje prawo do:  
.....  
.....
2. Spółka będzie wywiązywać się z ciążących na niej obowiązków z zakresu polskiego prawa podatkowego i prawa ubezpieczeń społecznych, które to obowiązki wynikają z zawarcia niniejszej umowy.

**§ 6**

Zarządca nie może bez zgody Zarządu Spółki zatrudniać się w jakiejkolwiek firmie, świadczyć na jej rzecz usług bezpośrednio lub pośrednio, niezależnie od rodzaju stosunku prawnego, którego podstawą byłoby zatrudnienie lub świadczenie usług.

**§ 7**

1. Zarządca zobowiązuje się do powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec Spółki.
2. Przez działalność konkurencyjną strony rozumieją wszelką działalność, bez względu na jej rozmiar, która jest zbieżna z zakresem działania Spółki, w szczególności jeżeli jej prowadzenie może wpłynąć na sytuację rynkową lub wyniki finansowe Spółki.

**§ 8**

1. Zarządca jest zobowiązany zachować w tajemnicy wszelkie informacje techniczne, technologiczne, handlowe oraz organizacyjne Spółki i jej oddziałów niepodane do wiadomości publicznej.

2. Zakaz ujawniania informacji, o których mowa w ust. 1, obowiązuje również po rozwiązaniu niniejszej umowy.

**§ 9**

W dniu rozwiązania umowy Zarządca jest zobowiązany zwrócić wszelkie przedmioty powierzone mu przez Spółkę lub jej oddziały, wszystkie dokumenty związane z wykonywaniem obowiązków wynikających z umowy, a w szczególności spisy klientów, notatki, a także wszelkie kopie tych dokumentów.

**§ 10**

Umowa zostaje zawarta na okres ..... lat, licząc od dnia jej zawarcia.  
*(okres, na jaki zawarto umowę)*

**§ 11**

1. Rozwiązanie umowy przed upływem okresu, o którym mowa w § 10, może nastąpić:

- 1) w każdym czasie przez jedną ze stron, z zachowaniem ..... okresu wypowiedzenia,
- 2) w trybie natychmiastowym, przez Spółkę, w przypadku naruszenia przez Zarządcę zakazu konkurencji, o którym mowa w § 7, lub ujawnienia informacji, o których mowa w § 8,
- 3) przez zgodne oświadczenie woli stron, z dowolnie ustaloną datą.

2. W przypadku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez którąkolwiek ze stron Spółka zastrzega sobie możliwość zawieszenia Zarządcy w wykonywaniu obowiązków w okresie wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

**§ 12**

Wszelkie zmiany niniejszej umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

**§ 13**

W kwestiach nieuregulowanych w niniejszej umowie stosuje się odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego.

Spółka

.....

Zarządca

.....

**Wzór kontraktu menedżerskiego (wypełniony)**

**Kontrakt menedżerski**

zawarty w dniu 27 listopada 2015 r. w Łodzi między:

Impex spółką akcyjną z siedzibą w Łodzi, ul. Paderewskiego 10, nr KRS 0000053189, REGON 000123456, reprezentowaną przez Prezesa Zarządu Pawła Wojtasiuka, zwaną dalej Spółką,

a

Robertem Kościukiem, zamieszkałym w Łodzi, ul. Rokicińska 76 m. 12, legitymującym się dowodem osobistym ADF 1234567, PESEL 78102904670, zwanym dalej Menedżerem.

**§ 1**

Spółka na podstawie niniejszej umowy powierza Menedżerowi zarządzanie majątkiem Spółki, a Menedżer przyjmuje w zarząd przedsiębiorstwo Spółki na warunkach przewidzianych przepisami Kodeksu spółek handlowych, Kodeksu cywilnego oraz postanowieniami niniejszej umowy.



## § 2

Do zadań Menedżera będzie należeć – oprócz obowiązków wynikających z Kodeksu spółek handlowych, które będą wykonywane łącznie z innymi członkami Zarządu – w szczególności:

- bieżące zarządzanie Spółką w celu osiągnięcia optymalnych wyników gospodarczych,
- kierowanie i koordynowanie pracami zarządu Spółki,
- opracowywanie oraz przedkładanie do akceptacji Radzie Nadzorczej Spółki wyników realizacji planów rocznych oraz planów na kolejny rok w terminach do 31 grudnia każdego roku,
- wykonywanie uchwał Rady Nadzorczej.

## § 3

Menedżer zobowiązuje się do wykonywania powierzonych mu zadań z należytą starannością.

Menedżer jest zobowiązany uzyskać zgodę Rady Nadzorczej Spółki na rozporządzenie majątkiem Spółki oraz na zaciąganie zobowiązań w wysokości przekraczającej 200 000 zł, słownie: dwieście tysięcy złotych.

## § 4

1. Z tytułu wykonywanych zadań Menedżerowi przysługuje wynagrodzenie, na które składać się będą:

- stałe miesięczne wynagrodzenie płatne przelewem na wskazany numer konta w terminie do ostatniego dnia roboczego każdego miesiąca w wysokości 20 000 zł (słownie: dwadzieścia tysięcy złotych);
- nagroda z zysku płatna w terminie 6 dni po odbyciu się Zwyczajnego (Walnego) Zgromadzenia Wspólników (Akcjonariuszy) w wysokości 1% osiągniętego przez Spółkę zysku netto.

2. Spółka zapewni Menedżerowi samochód firmowy i telefon komórkowy.

## § 5

Niniejsza umowa zostaje zawarta na czas nieokreślony i może być rozwiązana jedynie w przypadkach określonych niniejszą umową.

## § 6

1. Spółka może rozwiązać niniejszą umowę z Menedżerem w razie:

- stwierdzonego wyrokiem lub niebudzącego wątpliwości naruszenia prawa, w tym działania na szkodę Spółki;
- naruszenia postanowień niniejszej umowy lub przepisów Kodeksu spółek handlowych;
- zawinionego nieosiągnięcia zakładanych w planach wyników finansowych.

2. Menedżer jest uprawniony do rozwiązania umowy w razie:

- zaistnienia konfliktu lub braku porozumienia z Radą Nadzorczą, uniemożliwiającego zarządzanie majątkiem Spółki,
- przewlekłej choroby Menedżera trwającej dłużej niż 6 miesięcy.

3. Strony mogą wypowiedzieć niniejszą umowę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia.

## § 7

1. Menedżer zobowiązuje się do dochowania treści umowy i wszelkich kwestii związanych z jej wykonywaniem w całkowitej poufności wobec osób trzecich, z wyjątkiem osób, z którymi współdziała przy wykonywaniu przypisanych mu zadań.

2. W przypadku naruszenia postanowień ust. 1 Menedżer zapłaci Spółce odszkodowanie w wysokości 15 000 zł (słownie: piętnaście tysięcy złotych).

## § 8

1. W czasie trwania umowy oraz w okresie 12 miesięcy po jej rozwiązaniu Menedżer nie podejmie żadnej działalności konkurencyjnej względem przedmiotu działania Spółki.

2. Z tytułu zaniechania podejmowania działań konkurencyjnych przez Menedżera po rozwiązaniu umowy Spółka wypłaci Menedżerowi z dniem rozwiązania umowy kwotę 60 000 zł (słownie: sześćdziesiąt tysięcy złotych).

3. W razie podjęcia działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu umowy w okresie wskazanym w ust. 1 Menedżer zwróci w całości kwotę wymienioną w ust. 2.

#### § 9

1. Wszelkie zmiany niniejszej umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.  
2. Niniejsza umowa została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

#### § 10

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie przepisy polskiego Kodeksu spółek handlowych i Kodeksu cywilnego.

2. Wszelkie spory wynikające z treści i wykonywania niniejszej umowy strony będą rozstrzygać w drodze negocjacji. W przypadku nieosiągnięcia jego rozstrzygnięcia w terminie 14 dni od daty zaistnienia sporu właściwym do jego rozstrzygnięcia będzie Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia, I Wydział Cywilny, 90-928 Łódź, Al. Kościuszki 107/109.

.....  
(podpis Prezesa Zarządu)

.....  
(podpis Menedżera)

### 3. Wynagrodzenie z tytułu kontraktu menedżerskiego

Umowa o zarządzanie jest najczęściej umową odpłatną. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, aby menedżer wykonywał wyznaczone mu zadanie nieodpłatnie. Wynagrodzenie z kontraktu często jest uzależnione od efektów pracy menedżera i stanowi cenę, jaką przedsiębiorstwo decyduje się zapłacić za usługi specjalisty, mającego zarządzać firmą w celu osiągnięcia optymalnych wyników gospodarczych.

Wynagrodzenie osoby zarządzającej może zostać określone w różny sposób. Najczęściej w umowie wskazuje się stałą kwotę wynagrodzenia z określonym terminem płatności. Coraz częściej pojawiają się jednak dodatkowe, często zmienne elementy wynagrodzenia, np. udziały w zysku firmy czy akcje zarządzanej spółki. Bardzo częstą praktyką jest zapewnianie menedżerowi firmowego samochodu, przenośnego komputera czy telefonu. Takie świadczenia również stanowią element wynagrodzeniowy.

**UWAGA! Wynagrodzenie menedżera może zostać określone jako udział w zysku firmy czy akcje zarządzanej spółki.**

### 4. Odpowiedzialność z tytułu kontraktu menedżerskiego

Podstawą odpowiedzialności wynikającą z kontraktu menedżerskiego są przepisy Kodeksu cywilnego. W tym przypadku, podobnie jak przy zleceniu i umowie o dzieło, można zatem mówić przede wszystkim o odpowiedzialności odszkodowawczej za wyrządzenie szkody wskutek popełnienia czynu niedozwolonego lub niewykonania albo nienależytego wykonania zobowiązania.

**Menedżer odpowiada całym swoim majątkiem za faktycznie poniesione straty oraz utracone przez przedsiębiorstwo zyski, które zostałyby osiągnięte przy zachowaniu należytej staranności podczas zarządzania firmą.**

W umowie o zarządzanie strony mogą dowolnie korygować zakres odpowiedzialności zarządcy, np. przewidując odpowiedzialność za brak określonego rezultatu bądź wyłączając odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną nieumyślnie.

Ze względu na zazwyczaj szeroką odpowiedzialność menedżera, zawierający taką umowę stosują różnego rodzaju dodatkowe formy zabezpieczeń. Może to być przykładowo blokada części wypłacanego wynagrodzenia i jego przekazanie na osobny rachunek bankowy wraz z upoważnieniem właściciela firmy do dysponowania środkami na tym rachunku w oznaczonych sytuacjach czy wypłata części wynagrodzenia w akcjach (udziałach) zarządzanego podmiotu, na których jest ustanawiany zastaw.

## 5. Rozwiązanie kontraktu menedżerskiego

Kontrakt menedżerski daje stronom dużą swobodę w zakresie rozwiązania stosunku cywilnoprawnego. Strony mogą wprowadzić w kontrakcie postanowienia przewidujące możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, a w określonych sytuacjach w trybie natychmiastowym (np. w razie nierealizowania postanowień umowy, podejmowania działalności konkurencyjnej).

Kontrakt menedżerski może też zostać rozwiązany za porozumieniem stron. Może również zakończyć się z upływem czasu, na jaki został zawarty, jeżeli był sporządzony na czas określony.

## 6. Plusy i minusy kontraktu menedżerskiego

Plusy kontraktu menedżerskiego	Minusy kontraktu menedżerskiego
menedżerowi nie przysługują poza świadczeniami bhp żadne inne uprawnienia pracownicze	duża swoboda menedżera przy wykonywaniu powierzonych mu czynności
duża odpowiedzialność menedżera z tytułu umowy o zarządzanie firmą	ryzyko wykorzystania uzyskanych informacji o firmie w działalności konkurencyjnej
kontrakt menedżerski nie zawsze podlega oskładkowaniu	

## 7. Oskładkowanie kontraktów menedżerskich

Umowa kontraktu menedżerskiego może mieć charakter umowy o pracę lub umowy zlecenia. Jeżeli kontrakt menedżerski ma charakter umowy o pracę, osoba wykonująca tę umowę podlega ubezpieczeniom społecznym na takich samych zasadach jak pracownik. Jednak częściej kontrakt menedżerski występuje jako umowa o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego o umowie zlecenia, a tym samym osoba wykonująca taką umowę podlega ubezpieczeniom społecznym na zasadach przewidzianych dla zleceniobiorców (zob. str. 22).

**UWAGA! W zakresie ustalania obowiązku ubezpieczeń społecznych, do kontraktu menedżerskiego w formie umowy zlecenia stosuje się przepisy o zleceniu.**

Od 1 stycznia 2004 r. za przychody z działalności wykonywanej osobiście uważa się przychody uzyskane na podstawie:

- umów o zarządzanie przedsiębiorstwem,
- kontraktów menedżerskich lub
- umów o podobnym charakterze, w tym przychody z tego rodzaju umów zawieranych w ramach prowadzonej przez podatnika działalności gospodarczej.

**Zgodnie ze 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 jak tytuł do ubezpieczeń społecznych, a nie jak umowa wykonywana w ramach działalności gospodarczej. Taka osoba podlega wówczas ubezpieczeniom z tytułu wykonywania kontraktu menedżerskiego. Obowiązkowe są dla niej ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz ubezpieczenie wypadkowe. Do 31 grudnia 2009 r. menedżer podlegał ubezpieczeniu wypadkowemu, gdy wykonywał pracę na podstawie tej umowy w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę. Ubezpieczenie chorobowe jest dla niego dobrowolne.

ZUS stoi na stanowisku, że w takim przypadku kontrakt z członkiem zarządu powinien być zawsze traktowany jak odrębny tytuł do ubezpieczeń. Swoje stanowisko ZUS uzasadnia kwalifikacją podatkową tego rodzaju przychodów, wskazując, że świadczenie usług zarządzania przedsiębiorstwem przez osobę prowadzącą działalność jest klasyfikowane pod względem podatkowym jako działalność wykonywana osobiście, a nie jako

pozarolnicza działalność gospodarcza. Sąd Najwyższy w wyroku z 9 grudnia 2008 r. (I UK 138/08) zakwestionował taką wykładnię przepisów, stwierdzając, że menedżer realizujący kontrakt w ramach własnej działalności powinien podlegać ubezpieczeniom z tytułu prowadzonej działalności, a nie z tytułu kontraktu menedżerskiego. Kontrakt menedżerski w takiej sytuacji nie stanowi oddzielnego tytułu do ubezpieczeń.

**UWAGA! Wykładnia ZUS w zakresie obowiązku składkowego z tytułu umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem oznacza wyższe obciążenia składkowe dla członka zarządu zatrudnionego na kontrakcie menedżerskim oraz dla spółki.**

Jednak w najnowszym wyroku z 12 listopada 2014 r. (I UK 126/14) Sąd Najwyższy stwierdził, że dla przedsiębiorcy wykonującego kontrakt menedżerski w ramach prowadzonej działalności gospodarczej kontrakt ten stanowi odrębny tytuł ubezpieczenia. Tym samym przychylił się do interpretacji ZUS.

### PRZYKŁAD

*Adrian S. od 1 stycznia 2015 r. został powołany na stanowisko prezesa zarządu spółki. Zarejestrował też działalność gospodarczą i uzyskał wpis do ewidencji w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem. Spółka zawarła z nim kontrakt menedżerski, który Adrian S. wykonuje w ramach własnej działalności. Wynagrodzenie za wykonanie umowy ustalono w wysokości 24 tys. zł miesięcznie. Zgodnie ze stanowiskiem ZUS i SN z 12 listopada 2014 r., spółka uznała, że kontrakt zawarty z prezesem zarządu należy uznać za osobny w stosunku do działalności tytuł do ubezpieczeń. Mimo zarejestrowanej przez Adriana S. własnej działalności, spółka i tak musi zgłosić go do ZUS z tytułu umowy cywilnoprawnej. Obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne będą opłacane albo z tytułu działalności prowadzonej przez menedżera, albo z tytułu kontraktu menedżerskiego. Składka zdrowotna będzie natomiast obowiązkowa z każdego tytułu. Mniejsze obciążenia składkowe powstaną w wyniku zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu działalności menedżera. Minimalną podstawą wymiaru tych składek jest w 2015 r. kwota 2375,40 zł (lub 525 zł, jeżeli menedżer korzysta z preferencyjnych zasad oskładkowania). Natomiast składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne z tytułu kontraktu spółka musiałaby ustalić od podstawy w kwocie przychodu z tej umowy, czyli od 24 tys. zł.*

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. W konsekwencji taka osoba – w okresie do 31 października 2005 r. – mogła wybrać jako tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych albo działalność gospodarczą, albo umowę kontraktu menedżerskiego. Ubezpieczenia emerytalne i rentowe z drugiego tytułu miały dla niej charakter dobrowolny.

**Od 1 listopada 2005 r. menedżer może dokonać wyboru tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń (działalność gospodarcza lub kontrakt menedżerski), jeśli podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy kontraktu menedżerskiego jest równa lub wyższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność.** Jeśli z tytułu umowy kontraktu menedżerskiego podstawa wymiaru składek jest niższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu działalności gospodarczej. Może wówczas dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi również z tytułu umowy kontraktu menedżerskiego.

## 8. Zmiany w zakresie objęcia ubezpieczeniami członków rad nadzorczych

### 8.1. Nowy tytuł do ubezpieczeń społecznych

Od 1 stycznia 2015 r. obowiązują przepisy obejmujące obowiązkiem ubezpieczeń społecznych członków rad nadzorczych, którzy otrzymują wynagrodzenie z tytułu pełnienia tej funkcji (art. 6

ust. 1 pkt 22 ustawy systemowej). W przeciwieństwie do ustawy zdrowotnej, miejsce zamieszkania członka rady nadzorczej nie ma wpływu na ustalenie obowiązku opłacania za niego składek na ubezpieczenia społeczne. Istotne będzie wyłącznie to, że jest on członkiem rady działającej na terenie Polski, tzn. podmiot, u którego została powołana rada nadzorcza w Polsce, będzie zgłaszał do ubezpieczeń społecznych wynagradzanego członka rady, bez względu na to, czy zamieszkuje on w Polsce, czy nie.

**UWAGA! Jeżeli członek rady nadzorczej nie pobiera wynagrodzenia z tytułu pełnienia tej funkcji, nie powinien być zgłaszany do ubezpieczeń społecznych.**

Członkowie rad nadzorczych podlegają z tego tytułu obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (art. 6 ust. 1 pkt 22 ustawy systemowej). Obowiązek tych ubezpieczeń będzie obejmował okres od dnia powołania na członka rady nadzorczej do dnia zaprzestania pełnienia tej funkcji (art. 13 pkt 17 ustawy systemowej).

#### PRZYKŁAD

*W działającej na terenie Polski spółce akcyjno-komandytowej FENRIR jest powołana rada nadzorcza składająca się z 5 członków, otrzymujących wynagrodzenie z tytułu pełnienia tej funkcji. Wśród nich jest obywatel Niemiec, który nie posiada innego tytułu do ubezpieczeń w Niemczech. Wszystkie te osoby od 1 stycznia 2015 r. musiały zostać zgłoszone do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.*

W sytuacji gdy członkowi rady nadzorczej wynagrodzenie zostanie przyznane dopiero po pewnym czasie od momentu powołania do pełnienia tej funkcji, obowiązek ubezpieczeń społecznych powstaje dopiero od dnia przyznania wynagrodzenia.

#### PRZYKŁAD

*Członek rady nadzorczej został powołany do pełnienia tej funkcji 17 kwietnia 2015 r. Do 31 października 2015 r. pełnił tę funkcję nieodpłatnie, natomiast od 1 listopada 2015 r. zostało mu przyznane prawo do wynagrodzenia z tego tytułu. Obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu pełnienia tej funkcji będzie podlegał od 1 listopada 2015 r.*

Wszyscy płatnicy, u których funkcjonuje rada nadzorcza (zarówno jeżeli obowiązek jej powołania wynika z przepisów, jak i została utworzona dobrowolnie) i które wynagradzają członków rady za udział w tym organie, muszą dokonać zgłoszeń tych osób do ubezpieczeń społecznych.

#### Wybrani przedsiębiorcy i inne podmioty, które muszą dokonać obowiązkowych zgłoszeń do ubezpieczeń członków rad nadzorczych

Rada nadzorcza w spółkach handlowych	Rada nadzorcza w spółdzielniach	Rada nadzorcza w innych podmiotach
rada nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością spółki we wszystkich dziedzinach jej działalności i: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ w spółce z o.o. może być powołana,</li> <li>■ w spółce komandytowo-akcyjnej w niektórych przypadkach może, a w niektórych musi być powołana,</li> <li>■ w spółce akcyjnej musi być powołana (art. 142–143, art. 213, art. 219, art. 381–385 Kodeksu spółek handlowych)</li> </ul>	rada sprawuje kontrolę i nadzór nad działalnością spółdzielni i jest powoływana obowiązkowo. Wyjątek stanowią małe spółdzielnie (art. 35 § 1 pkt 2, art. 44–46a ustawy – Prawo spółdzielcze)	rada nadzorcza w ZUS (art. 72 pkt 3 ustawy systemowej) rada nadzorcza Funduszu Składkowego Ubezpieczenia Społecznego Rolników (art. 76a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników) rada nadzorcza Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (art. 400c-400d ustawy – Prawo ochrony środowiska)

## 8.2. Członkostwo w radzie nadzorczej a inne tytuły do ubezpieczeń społecznych

Nawet jeśli członek rady nadzorczej pobierający wynagrodzenie posiada inny równoległy tytuł do ubezpieczeń społecznych, i tak musi zostać obowiązkowo zgłoszony do tych ubezpieczeń z tytułu członkostwa w radzie nadzorczej w każdym z podmiotów, w których został powołany do sprawowania tej funkcji (art. 9 ust. 9 ustawy systemowej). Wysokość podstawy wymiaru składek osiągnąca z innego tytułu nie ma wpływu na obowiązek tych ubezpieczeń z tytułu bycia członkiem rady. Analogicznie jest w przypadku posiadania przez tę osobę prawa do emerytury lub renty (art. 9 ust. 4 ustawy systemowej).

**UWAGA! Członka rady nadzorczej nie zwalnia z obowiązku ubezpieczeń emerytalnego i rentowych posiadanie innego tytułu do tych ubezpieczeń, a także pobieranie emerytury lub renty.**

### PRZYKŁAD

*Michał Ż., posiadający prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, jest pracownikiem spółki X zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto w 2015 r. został powołany do rady nadzorczej (i z tego tytułu otrzymuje wynagrodzenie) w spółce Y. Od dnia powołania Michała Ż. spółka Y musi zgłosić go do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, bez względu na to, że jest on pracownikiem innej spółki.*

### PRZYKŁAD

*Krystyna M., zamieszkująca w Olsztynie, prowadzi działalność gospodarczą, z tytułu której opłaca obowiązkowo składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Dodatkowo od 15 grudnia 2014 r. została powołana na członka rady nadzorczej w spółce z o.o. i z tego tytułu przyznano jej wynagrodzenie. Od tego dnia została zgłoszona do ubezpieczenia zdrowotnego jako członek rady nadzorczej zamieszkujący w Polsce. Od 1 stycznia 2015 r. podlega obowiązkowo:*

- ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu jako osoba prowadząca działalność,
- ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu jako członek rady nadzorczej.

## 8.3. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne członków rad nadzorczych

Składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za ubezpieczonych członków rad nadzorczych należy odprowadzać od przychodu w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, uzyskiwanego przez nich z tytułu pełnienia tej funkcji (art. 18 ust. 4 pkt 10 ustawy systemowej).

**UWAGA! Przychodem członka rady nadzorczej w rozumieniu przepisów podatkowych jest przychód otrzymywany przez tę osobę, niezależnie od sposobu jej powoływania.**

Jeżeli członek rady nadzorczej otrzyma oprócz wynagrodzenia inne przychody, np. diety lub zwrot kosztów podróży w związku z odbywanym posiedzeniem rady w innej miejscowości niż jego miejsce zamieszkania, przychody te są wyłączone z podstawy wymiaru składek ZUS do wysokości wynikającej z innych przepisów. Członkowie rady mogą korzystać ze zwolnień niektórych przychodów ze składek, ta bowiem grupa ubezpieczonych została wymieniona jako uprawniona w § 5 ust. 2 rozporządzenia składkowego.

Ponadto podstawa wymiaru składek na te ubezpieczenia podlega ograniczeniu rocznemu do kwoty 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia rocznego (art. 19 ust. 1 ustawy systemowej).

**UWAGA! Do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne członka rady nadzorczej, oprócz wynagrodzenia, nie wlicza się innych przychodów, które otrzymuje z tytułu pełnienia tej funkcji, wymienionych w rozporządzeniu składkowym.**

#### PRZYKŁAD

*Członkowie rady nadzorczej spółki akcyjnej z siedzibą we Wrocławiu, zamieszkujący w różnych miejscowościach Polski, oprócz wynagrodzenia miesięcznego w wysokości 3500 zł, otrzymują również diety z tytułu zwrotu kosztów podróży na posiedzenia rady w wysokości 400 zł (w tym 90 zł stanowią diety należne na podstawie rozporządzenia w sprawie podróży służbowych) w miesiącach, w których takie posiedzenia się odbywają. Przychód za taki miesiąc w wysokości 3810 zł (3900 zł – 90 zł) należy uwzględnić w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.*

Podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne członków rad nadzorczych jest uzyskiwany przez nich przychód w rozumieniu przepisów podatkowych, dlatego również składki na ubezpieczenia społeczne za te osoby są opłacane za miesiąc, w którym uzyskują one przychód (§ 2 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 18 kwietnia 2008 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych).

#### PRZYKŁAD

*Spółka akcyjna wynagradza członków rady nadzorczej za każde posiedzenie rady. Wszystkich 5 członków rady zostało zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego od 1 czerwca 2015 r. Rada zebrała się w czerwcu dwa razy, natomiast od lipca do października 2015 r. nie było posiedzeń. Płatnik powinien:*

- *za czerwiec 2015 r. złożyć za członków rady raporty imienne ZUS RCA z wykazanymi składkami na ubezpieczenia społeczne od kwoty uzyskanego w tym miesiącu przychodu (wynagrodzenia),*
- *od lipca do października 2015 r. złożyć za członków rady raporty imienne ZUS RCA z wykazanymi zerowymi podstawami wymiaru składek (z powodu nieuzyskania przychodu).*

W sytuacji gdy członkowi rady nadzorczej zostanie wypłacone wynagrodzenie z tytułu pełnienia tej funkcji, jednakże w całości za okres sprzed 1 stycznia 2015 r., tj. okres, w którym podlegał wyłącznie ubezpieczeniu zdrowotnemu lub nie podlegał temu ubezpieczeniu, kwota tego wynagrodzenia nie będzie stanowiła podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

### 8.4. Członkostwo w radzie nadzorczej w ustawie zdrowotnej

W zakresie obejmowania członków rad nadzorczych ubezpieczeniem zdrowotnym przepisy nie zmieniły się od 1 stycznia 2015 r. Nadal ubezpieczeniu zdrowotnemu podlega członek rady nadzorczej mający miejsce zamieszkania na terenie Polski i bez względu na to, czy z tego tytułu pobiera wynagrodzenie lub inne świadczenie, czy swoją funkcję pełni społecznie.

#### PRZYKŁAD

*Spółdzielnia produkcji rolnej posiada radę nadzorczą złożoną z 3 członków. Za pełnienie tej funkcji nie otrzymują wynagrodzenia, ale mają prawo do zwrotu kosztów dojazdu na posiedzenia rady. Spółdzielnia zgłasza te osoby do ubezpieczenia zdrowotnego i oblicza składkę na to ubezpieczenie od przychodu uzyskiwanego z tytułu zwrotu kosztów dojazdu. Takie postępowanie jest prawidłowe.*

**UWAGA! Do ubezpieczenia zdrowotnego należy zgłaszać członków rady nadzorczej, którzy zamieszkują w Polsce, nawet jeśli nie otrzymują żadnego przychodu z tytułu pełnienia tej funkcji.**

Zmiana w zakresie ubezpieczenia zdrowotnego, jaka nastąpiła od 1 stycznia 2015 r., dotyczy jednak sposobu określania podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne za członków rad. Skoro zostali objęci ubezpieczeniami społecznymi (jeżeli z tego tytułu otrzymują wynagrodzenie), to składkę na ubezpieczenie zdrowotne należy ustalać od podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, po potrąceniu składek emerytalnej i rentowych w części finansowanej przez ubezpieczonego (art. 81 ust. 1 ustawy zdrowotnej).

Składka nadal jest finansowana i pobierana z dochodu członka rady (art. 85 ust. 16 ustawy zdrowotnej).

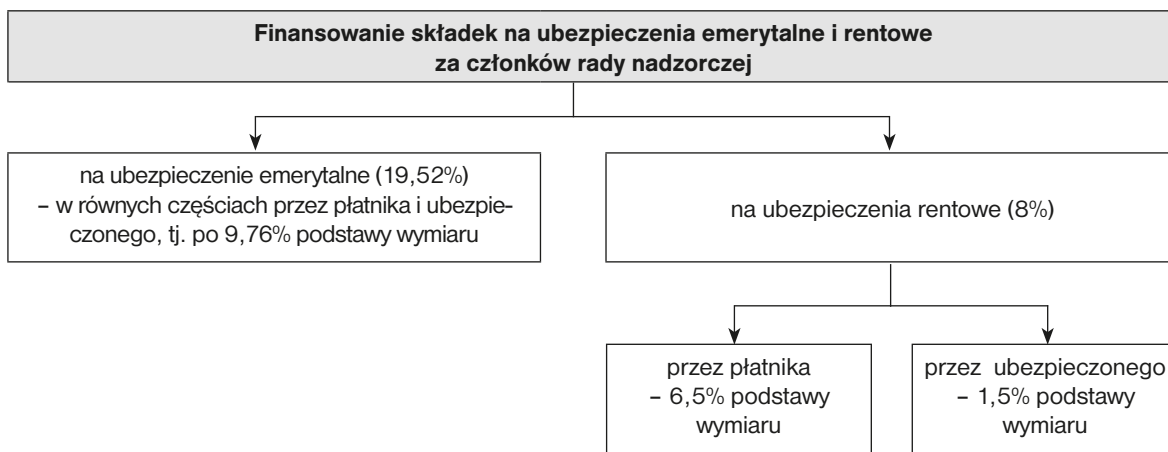
## 8.5. Zgłoszenie do ubezpieczeń i rozliczenie składek za członka rady nadzorczej

Zgłoszenia do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych członków rad mają obowiązek dokonać podmioty, w których działają rady (art. 4 pkt 2 lit. b ustawy systemowej). Termin na dokonanie tych zgłoszeń jest ogólny i wynosi 7 dni od powstania obowiązku ubezpieczeń (art. 36 ust. 2 i 4 ustawy systemowej).

Jeżeli członkowie rady zostali już zgłoszeni do ubezpieczenia zdrowotnego przed 1 stycznia 2015 r. i nadal mu podlegają (wciąż zamieszkują w Polsce), muszą zostać przerejestrowani z ubezpieczeń (art. 36 ust. 14 ustawy systemowej), tj. płatnik przekazuje za nich do ZUS dokument wyrejestrowania z ubezpieczenia zdrowotnego (na formularzu ZUS ZWUA), a następnie zgłoszenie do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i zdrowotnego (na formularzu ZUS ZUA).

Składki na ubezpieczenia społeczne są finansowane na zasadach obowiązujących większość ubezpieczonych i płatników, tj. współfinansowania składek.

### Finansowanie składek emerytalnych i rentowych za członków rady nadzorczej



Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych dokumentów zawiera nowe kody tytułów ubezpieczenia dla członków rady nadzorczej, którzy podlegają:

- ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu (kod 22 41 xx),
- wyłącznie ubezpieczeniom społecznym (kod 22 42 xx),
- wyłącznie ubezpieczeniu zdrowotnemu (kod 22 40 xx).

Członkowie rad nadzorczych zgłoszeni do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych z tytułu odpłatnego pełnienia swojej funkcji nie podlegają ubezpieczeniu chorobowemu ani obowiązkowo, ani dobrowolnie. Nie mają zatem prawa do świadczeń z tego ubezpieczenia. Analogicznie nie jest za te osoby opłacana składka na ubezpieczenie wypadkowe i w związku z tym nie przysługuje im np. zasiłek z tego ubezpieczenia. Od przychodów tych osób należy jednak opłacać składki na Fundusz Pracy i FGŚP na ustawowych warunkach.



## 9. Opodatkowanie kontraktów menedżerskich

Dochody z tytułu zawieranych między zarządzaną spółką a osobami fizycznymi umów o zarządzanie należy zakwalifikować do przychodów z działalności wykonywanej osobiście (art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o pdof). Dla opodatkowania wpływów z kontraktu menedżerskiego kluczowe jest pojęcie „przychód z działalności wykonywanej osobiście”.

O kwalifikacji wykonywanej działalności (w rozumieniu prawa podatkowego) do poszczególnego źródła przychodu decyduje rzeczywisty charakter wykonywanej działalności (faktyczny zakres świadczonych usług). Tak więc np. nazwanie umowy o zarządzanie między zarządzaną spółką a menedżerem „usługi konsultingowe” nie zmienia ich kwalifikacji podatkowej jako „kontraktu menedżerskiego”.

### 9.1. Podatek liniowy

Kwalifikacja przychodów z kontraktu menedżerskiego jako przychód z działalności wykonywanej osobiście ma duże znaczenie dla zasad opodatkowania. Błędem jest opodatkowanie takiego przychodu jako przychodu z działalności gospodarczej. Oznacza to, że nie można też wybrać opodatkowania w formie podatku liniowego. W uchwale NSA z 26 kwietnia 2010 r. (II FPS 10/09, OSP 2010/11/109) sąd wykluczył, by wspólnicy osobowych spółek, którzy świadczą usługi menedżerskie, byli opodatkowani podatkiem liniowym. Chodziło tutaj o sytuację, kiedy formalnie to spółka podpisuje umowę na świadczenie takich usług, a usługę wykonuje wspólnik. NSA wskazał, że w takiej sytuacji przychody wspólników, o których mowa w art. 5b ust. 2 ustawy o pdof, z udziału w spółce jawnej uzyskującej przychody na podstawie umów o zarządzanie przedsiębiorstwem, kontraktów menedżerskich lub umów o podobnym charakterze, nie podlegają opodatkowaniu na zasadach określonych dla podatku liniowego.

W związku z tą uchwałą NSA Minister Finansów wydał 31 maja 2010 r. interpretację ogólną w sprawie rozliczania kontraktu menedżerskiego (nr DD2/033/95/KBF/10/403). Minister Finansów stwierdził, że przychody uzyskane na podstawie umów o zarządzanie przedsiębiorstwem, kontraktów menedżerskich lub umów o podobnym charakterze stanowią przychody z działalności wykonywanej osobiście, nawet jeżeli tego rodzaju umowy zawierane są w ramach prowadzonej przez podatnika pozarolniczej działalności gospodarczej. Bez znaczenia pozostaje forma prawna, w jakiej podatnik prowadzi działalność gospodarczą. W konsekwencji, również wówczas, kiedy przychody z tych umów są osiągnane w związku z działalnością gospodarczą prowadzoną w formie osobowej spółki niemającej osobowości prawnej, ich źródłem dla wspólnika jest działalność wykonywana osobiście. Przychody podatnika uzyskane na podstawie kontraktu menedżerskiego stanowią przychód z działalności wykonywanej osobiście.

Tak więc, osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą wpisaną w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej nie mogą opodatkować przychodów z usług zarządzania jako przychód z działalności gospodarczej.

### 9.2. Zaliczka na podatek

Spółka zarządzana przez menedżera, wypłacając należności z tytułu działalności wykonywanej osobiście, jest zobowiązana pobrać zaliczkę na podatek dochodowy (art. 41 ust. 1 ustawy o pdof). Na wysokość zaliczki mają wpływ:

- miesięczne koszty uzyskania przychodów (w wysokości określonej w art. 22 ust. 9 ustawy o pdof),
- potrącone przez płatnika w danym miesiącu składki ZUS (o których mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2 lit. b ustawy o pdof).

Niekorzystnie dla menedżerów została określona wysokość kosztów uzyskania przychodów. Dotyczy to zarówno wysokości kosztów, jakie są potrącane przez płatnika na potrzeby obliczania zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, jak i uwzględniane przez menedżera w jego zeznaniu rocznym. Koszty uzyskania przychodów ustala się w wysokości określonej w art. 22 ust. 2 pkt 1 ustawy o pdof. Przykładem zastosowania tych przepisów jest interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z 18 lipca 2012 r. (I PPB1/415-493/12-2/IF). Organ podatkowy stwierdził w niej, że stosownie do treści art. 22 ust. 9 pkt 5 ustawy o pdof koszty uzyskania przychodów z tytułów określonych w art. 13

pkt 5, 7 i 9 ustala się w wysokości przewidzianej w ust. 2 pkt 1 ustawy (tj. 111,25 zł miesięcznie, a za rok podatkowy nie więcej niż 1335 zł), a jeżeli podatnik tego samego rodzaju przychody uzyskuje od więcej niż jednego podmiotu albo od tego samego podmiotu, ale z tytułu kilku stosunków prawnych, w wysokości określonej w ust. 2 pkt 2 (tj. nie mogą przekroczyć łącznie 2002 zł 05 gr za rok podatkowy).

**UWAGA! Do wynagrodzenia z kontraktu menedżerskiego należy stosować miesięczne koszty uzyskania przychodów w wysokości 111,25 zł.**

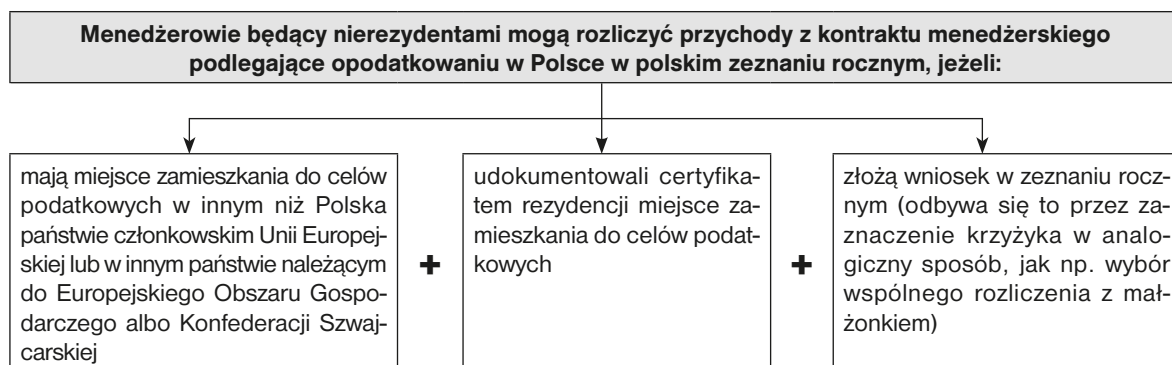
Menedżerowie nie mogą stosować zasady, że gdy podatnik udowodni, że koszty uzyskania przychodów były wyższe niż wynikające z zastosowania wysokości zryczałtowanej, koszty uzyskania przyjmuje się w wysokości kosztów faktycznie poniesionych. Bez znaczenia jest, czy swoje usługi menedżer świadczy samodzielnie, czy przy udziale osób trzecich (np. sekretarek, zleceniobiorców, asystentów, współnika spółki cywilnej).

### 9.3. Menedżerowie niebędący rezydentami

Kontrakt menedżerski może też podpisać nierezydent. Wówczas płatnik przekazuje podatnikowi oraz do urzędu skarbowego właściwego w sprawach opodatkowania osób zagranicznych informację o wysokości przychodu (dochodu) uzyskanego przez osoby fizyczne niemające miejsca zamieszkania w Polsce IFT-1/IFT-1R. Składa je jako płatnik zryczałtowanego podatku m.in. z tytułu wykonywania usług na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem, kontraktu menedżerskiego (określonych w art. 29 ustawy o pdof). Podatek dochodowy od uzyskanych na terytorium Polski przez nierezydentów przychodów z działalności określonej m.in. w art. 13 pkt 2 i 6–9 ustawy o pdof (np. przychody uzyskane na podstawie umów o zarządzanie przedsiębiorstwem, kontraktów menedżerskich lub umów o podobnym charakterze, w tym przychody z tego rodzaju umów zawieranych w ramach prowadzonej przez podatnika pozarolniczej działalności gospodarczej) pobiera się w formie ryczałtu w wysokości 20% przychodu. Regułę tę stosuje się z uwzględnieniem umów o unikaniu podwójnego opodatkowania, których stroną jest Polska. Jednak zastosowanie stawki podatku wynikającej z właściwej umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania lub niepobranie (niezapłacenie) podatku zgodnie z taką umową jest możliwe pod warunkiem udokumentowania do celów podatkowych miejsca zamieszkania podatnika certyfikatem rezydencji.

Podatek dochodowy od przychodów uzyskanych w Polsce przez menedżera-nierezydenta na podstawie kontraktu menedżerskiego jest pobierany w formie ryczałtu w wysokości 20% przychodu.

**Warunki, jakie musi łącznie spełnić menedżer niebędący rezydentem, aby rozliczyć się w polskim zeznaniu rocznym**



#### ► Zapamiętaj!!!

1. Kontrakt menedżerski jest umową odpłatną.
2. Menedżer może zostać zobowiązany do zakazu konkurencji w czasie zatrudnienia i po jego zakończeniu.
3. Strony ustalają sposób rozwiązania kontraktu menedżerskiego.

# ROZDZIAŁ V.

## UMOWY O WSPÓŁPRACY Z SAMOZATRUDNIONYMI

Ze względu na wysokie koszty pracy, pracodawcy często decydują się na nawiązanie współpracy z dotychczasowymi pracownikami na podstawie umowy o świadczeniu usług w ramach prowadzonej przez nich działalności gospodarczej, czyli tzw. samozatrudnienia.

Umowa o świadczenie usług w ramach samozatrudnienia powinna być zawarta pomiędzy dwoma niezależnymi podmiotami gospodarczymi, a nie np. między pracodawcą a pracownikiem. Przy zawieraniu kontraktu należy tak określić jego zapisy, by nie zawierał on warunków charakterystycznych dla zatrudnienia pracowniczego.

### 1. Na czym polega samozatrudnienie

Samozatrudnienie nie zostało zdefiniowane w przepisach. Powszechnie uznaje się, że samozatrudnienie polega na prowadzeniu przez osobę fizyczną samodzielnie i na własny rachunek 1-osobowej pozarolniczej działalności gospodarczej, która zawarła z pracodawcą umowę o świadczenie usług (wykonywanie dzieła) w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej.

Samozatrudnionym jest przedsiębiorca, który prowadzi działalność gospodarczą, czyli w sposób zorganizowany i ciągły wykonuje zarobkową działalność wytwórczą, budowlaną, handlową, usługową (polegającą też na poszukiwaniu, rozpoznawaniu i wydobywaniu kopalin ze złóż), a także wykonujący działalność zawodową.

**UWAGA! Samozatrudnionym jest przedsiębiorca, który prowadzi działalność gospodarczą, a także wykonujący działalność zawodową.**

Zasadnicza różnica między samozatrudnieniem, rozumianym jako osobiste świadczenie usług w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, a wykonywaniem pracy w ramach stosunku pracy na rzecz tego samego przedsiębiorcy sprowadza się zatem do usunięcia elementu podporządkowania pracownika pracodawcy.

### 2. Zawarcie umowy o świadczenie usług

Strony, nawiązując współpracę w ramach samozatrudnienia, podpisują najczęściej umowę o świadczenie usług. Do tego kontraktu na podstawie art. 750 Kodeksu cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące umowy zlecenia.

Aby współpraca w ramach samozatrudnienia nie była uznana za obejście przepisów prawa pracy, należy wziąć pod uwagę tzw. definicję negatywną pozarolniczej działalności gospodarczej, określoną w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 5b ustawy o pdof).

Za pozarolniczą działalność gospodarczą nie uznaje się czynności, jeżeli łącznie spełnione są następujące warunki:

- odpowiedzialność wobec osób trzecich za rezultat tych czynności oraz ich wykonywanie, z wyłączeniem odpowiedzialności za popełnienie czynów niedozwolonych, ponosi zlecający wykonanie tych czynności,
- są one wykonywane pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonych przez zlecającego te czynności,
- wykonujący te czynności nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością.

Celem wprowadzenia tej regulacji jest wykluczenie sytuacji, w których pracodawcy zmuszaliby pracowników do zakładania działalności gospodarczej jedynie ze względu na chęć obniżenia kosztów pracy, mimo że w rzeczywistości charakter wykonywanych zadań na rzecz dotychczasowego pracodawcy nie uległ zmianie.

## 2.1. Wyłączenie odpowiedzialności

Nie można mówić o samozatrudnieniu, gdy odpowiedzialność (cywilnoprawną) wobec osób trzecich za rezultat pracy oraz jej wykonywanie przez samozatrudnionego ponosi wyłącznie zlecający (usługodawca). Przy ustaleniu warunków współpracy należy w umowie przenieść całość odpowiedzialności za wykonanie zlecenia wobec osób trzecich na zleceniobiorcę albo określić odpowiedzialność solidarną zleceniobiorcy i zlecającego.

### PRZYKŁAD

*Ewa M. prowadzi działalność gospodarczą polegającą na pakowaniu towarów na zlecenie. Usługi te wykonuje w magazynach kontrahenta zleceniodawcy. Ewa M. ponosi solidarną odpowiedzialność wobec kontrahentów zleceniodawcy za wszelkie szkody wynikłe w sposób pośredni lub bezpośredni z nienależytego wykonywania czynności na podstawie umowy. W tej sytuacji należy uznać, że wykonuje ona zadania w ramach samozatrudnienia.*

## 2.2. Stopień podporządkowania

Cecha pozostawania pod kierownictwem jest właściwa stosunkowi pracy. Warunek jest spełniony, gdy występują wszystkie jego elementy, to znaczy praca jest wykonywana pod kierownictwem, w miejscu i w czasie określonym przez pracodawcę. Jeżeli zatem czynność zawiera w sobie jeden czy dwa elementy, ale trzeci już nie jest spełniony – cały warunek również nie będzie spełniony, a więc będzie to samozatrudnienie.

## 2.3. Ryzyko gospodarcze

W związku z wykonywaniem usług usługobiorca może być zobowiązany do ponoszenia z własnego majątku określonych nakładów i wydatków, co przy umowie o pracę obciąża pracodawcę. Ponosi on też ryzyko gospodarcze, socjalne i techniczne. Pracownik z zasady otrzymuje wynagrodzenie bez względu na rezultat finansowy działalności pracodawcy.

W ustaleniu warunków współpracy nie bez znaczenia pozostaje to, czy samozatrudniony będzie świadczył usługi tylko na rzecz jednego podmiotu, czy na rzecz większej ich liczby. Im większa jest liczba nabywców usług od samozatrudnionego, tym większe szanse na udowodnienie, że po jego stronie istnieje ryzyko ekonomiczne (a w związku z tym – że jest on przedsiębiorcą). O istnieniu ryzyka ekonomicznego (chęci jego ponoszenia) może też świadczyć fakt poszukiwania nowych odbiorców.

### PRZYKŁAD

*Spółka zawarła z kierowcami prowadzącymi działalność gospodarczą cywilnoprawne umowy o świadczenie usług prowadzenia pojazdu w międzynarodowym i krajowym przewozie rzeczy oraz usług towarzyszących. Spółka jest właścicielem pojazdów i licencjonowanym przewoźnikiem. Na wykonanie konkretnej usługi kierowca otrzymuje dodatkowo zlecenie, w którym określone są istotne warunki świadczenia usługi, w tym proponowane wynagrodzenie. Może być ono przez kierowców negocjowane. Ponoszą oni ryzyko gospodarcze związane z możliwością niezyskania dochodów w związku z brakiem zleceń, możliwością lub koniecznością odmowy przyjęcia zlecenia bądź nieotrzymaniem wynagrodzenia w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy albo też potrącenia z jego wynagrodzenia kar lub odszkodowań powstałych z przyczyn leżących po ich stronie. Czynności wykonywane przez kierowców należy uznać za pozarolniczą działalność gospodarczą. Ponoszą oni bowiem ryzyko prowadzenia działalności. Nie otrzymują wynagrodzenia za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy.*

**Wzór umowy o świadczenie usług w ramach samozatrudnienia****Umowa nr ...../200...  
świadczenia usług**

zawarta w dniu ..... roku w ..... pomiędzy: .....  
Sp. z o.o. z siedzibą w ..... przy ul. ...., NIP: ....., zwaną  
w treści Umowy Zleceniodawcą, którego reprezentują:

1. .... – Prezes Zarządu

a

2. .... zamieszkałym w ..... przy ul. ...., pro-  
wadzącym działalność gospodarczą pod nazwą „.....” wpisaną do ewidencji  
działalności gospodarczej pod nr ..... legitymującym się dowodem osobistym seria:  
....., posiadającym numer NIP: ....., REGON ....., zwa-  
nym w treści Umowy Zleceniobiorcą.

**§ 1****Przedmiot umowy**

1. Przedmiotem umowy jest świadczenie przez Zleceniobiorcę usług na rzecz Zleceniodawcy.
2. Strony ustalają, że przedmiot umowy będzie wykonywany przy niezbędnej pomocy udzielonej przez Zleceniodawcę.
3. Zleceniobiorca oświadcza, że umowa będzie wykonywana w wybranym przez niego miejscu, w tym w jego siedzibie, w miejscu jego zamieszkania. Na życzenie Zleceniobiorcy Zleceniodawca udostępni miejsce w swojej siedzibie niezbędne do wykonywania niniejszej umowy.
4. Przedmiot umowy nie jest wykonywany pod kierownictwem Zleceniodawcy.

**§ 2****Czas trwania umowy**

Umowę zawiera się od dnia ..... roku na czas ..... (określony/  
nieokreślony).

**§ 3****Obowiązki Zleceniobiorcy**

1. Strony ustalają następujący zakres zadań Zleceniobiorcy:
  - 1) .....
  - 2) .....
2. Obowiązki Zleceniobiorcy wynikające z niniejszej umowy będą wykonywane przez niego osobiście lub przez osobę trzecią przez niego wskazaną. Zleceniobiorca ponosi pełną odpowiedzialność za działania i zaniechania osób, którym powierzył wykonanie na rzecz Zleceniodawcy poszczególnych czynności.
3. Z uwagi na właściwy przepływ informacji pomiędzy stronami Zleceniobiorca jest zobowiązany do informowania Zleceniodawcy o stanie wykonania przedmiotu umowy.

**§ 4****Obowiązki Zleceniodawcy**

Strony ustalają następujący zakres obowiązków Zleceniodawcy:  
– udostępnienie Zleceniobiorcy informacji i środków niezbędnych do wykonywania niniejszej umowy.

**§ 5****Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa, na rzecz którego Zleceniobiorca świadczy usługi**

1. Zleceniobiorca, osoby go reprezentujące oraz osoby, którym Zleceniobiorca powierzył wykonywanie zlecenia, są zobowiązane do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji, których ujawnienie byłoby sprzeczne z interesem Zleceniodawcy. Zleceniobiorca zobowiązuje się także do nieudostępniania osobom trzecim jakichkolwiek informacji uzyskanych w związku z wykonywaniem niniejszej umowy bez pisemnej zgody Zleceniodawcy, chyba że obowiązek udostępnienia informacji wynika z obowiązujących przepisów prawa.

2. Zobowiązanie, o którym mowa w pkt 1, obowiązuje w okresie od dnia podpisania umowy do upływu roku od daty jej rozwiązania lub wygaśnięcia.

3. Zleceniodawca ma prawo pisemnie upoważnić Zleceniobiorcę do przekazania konkretnej osobie wskazanych w upoważnieniu informacji.

4. W przypadku naruszenia postanowień niniejszego paragrafu przez Zleceniobiorcę lub osoby go zastępującej, Zleceniodawca ma prawo rozwiązać umowę ze skutkiem natychmiastowym.

## § 6

### Rozliczenia wzajemnych należności

1. Za wykonane usługi Zleceniodawca zapłaci Zleceniobiorcy wynagrodzenie w wysokości ..... złotych (.....) miesięcznie, na podstawie faktury wystawionej przez Zleceniobiorcę.

2. Dodatkowo Zleceniobiorcy za pozyskiwane reklamy przysługuje dodatkowe wynagrodzenie prowizyjne na zasadach określonych w załączniku do niniejszej umowy.

3. Do kwoty określonej w ust. 1 i 2 zostanie doliczony podatek VAT, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

4. Należne Zleceniobiorcy wynagrodzenie Zleceniodawca będzie regulował w terminie 14 dni od dnia otrzymania przez Zleceniodawcę prawidłowo wystawionej faktury VAT.

5. Wszelkie koszty związane z wykonywaniem niniejszej umowy pokrywa Zleceniobiorca.

6. W przypadku niedotrzymania terminu określonego w ust. 3, Zleceniobiorcy przysługują odsetki ustawowe za każdy dzień zwłoki w zapłacie.

## § 7

### Rozwiązanie umowy

1. Rozwiązanie umowy następuje po upływie .....

2. Umowa może być rozwiązana na piśmie przez każdą ze Stron:

– ze skutkiem natychmiastowym w sytuacjach określonych niniejszą umową,

– z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

## § 8

### Przeniesienie praw

1. Zleceniobiorca nie może przenieść praw wynikających z niniejszej umowy bez uzyskania pisemnej zgody Zleceniodawcy.

2. Zleceniodawca może dokonać cesji praw wynikających z niniejszej umowy na nowe podmioty, będące jego następcami prawnymi.

## § 9

### Prawo właściwe

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową odpowiednie zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego.

## § 10

### Właściwość sądu

Ewentualne spory mogące wyniknąć w związku z wykonywaniem niniejszej umowy będą rozstrzygane w drodze negocjacji, a w przypadku nieosiągnięcia porozumienia będą poddane rozstrzygnięciu sądu właściwego dla Zleceniodawcy.

## § 11

### Inne postanowienia

1. Wszelkie zmiany postanowień niniejszej umowy wymagają formy pisemnej, pod rygorem nieważności.

2. Umowa została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

ZLECENIODAWCA

.....

ZLECENIOBIORCA

.....

### 3. Uprawnienia i obowiązki samozatrudnionych

Współpraca w ramach samozatrudnienia oznacza równość podmiotów. Dlatego nie mają w tym przypadku zastosowania przepisy prawa pracy chroniące słabszą stronę stosunku pracy, tj. pracownika. Podmiot zatrudniający jest zwolniony z wielu obowiązków i świadczeń. Nie musi ponosić kosztów badań lekarskich, szkoleń bhp czy wydatków związanych z dostarczeniem środków i narzędzi pracy albo odzieży roboczej. Podmiot zlecający świadczenie usług musi jednak zapewnić samozatrudnionemu wykonującemu obowiązki w zakładzie pracy lub innym wyznaczonym miejscu bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W szczególności powinien zadbać m.in. o:

- organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewnienie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bhp (w tym wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowanie ich wykonania).

Obowiązki te muszą realizować także przedsiębiorcy, którzy – z racji tego, że w ogóle nie zatrudniają pracowników (nie mają statusu pracodawców) – korzystają z pracy innych osób wykonujących je na podstawie umów cywilnoprawnych lub w ramach własnej działalności gospodarczej.

Samozatrudnionemu nie przysługuje dodatek za nadgodziny albo zwrot kosztów delegacji służbowych. Nie obowiązują go również przepisy Kodeksu pracy dotyczące trwałości i ochrony stosunku pracy, a także regulujące m.in. uprawnienia związane z rodzicielstwem. Samozatrudnionemu nie przysługuje urlop wypoczynkowy, a co za tym idzie podmiot zatrudniający nie musi wypłacać mu wynagrodzenia urlopowego czy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia nie obowiązuje kwota minimalnej pensji. Nie ma obowiązku wypłacania jej co najmniej raz w miesiącu.

Jeżeli dojdzie do rozwiązania umowy z samozatrudnionym z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, samozatrudnionemu nie będzie przysługiwała odprawa z tytułu tzw. zwolnień grupowych, przewidziana w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W umowie o świadczenie usług strony mogą jednak przewidzieć świadczenie na rzecz samozatrudnionego w przypadku wypowiedzenia umowy przez zlecającego, czyli świadczenie o podobnej funkcji co odprawa.

**W umowie zawieranej przez samozatrudnionego można znacznie swobodniej niż w umowie o pracę kształtować dodatkowe klauzule, np. dotyczące poufności lub zakazu konkurencji – zarówno w trakcie, jak i w określonym czasie po jej zakończeniu.** Nie obowiązują bowiem ograniczenia w tym zakresie wynikające z Kodeksu pracy, np. dotyczące wysokości wypłacanego odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu umowy o pracę.

Samozatrudniony ma też obowiązek samodzielnego prowadzenia księgowości, opłacania składek ZUS i podatków.

### 4. Oskładkowanie samozatrudnionych

Obowiązki ubezpieczeniowe związane z zawarciem umowy o świadczenie usług z przedsiębiorcą zostały opisane w części dotyczącej umów zlecenia (zob. str. 22) i kontraktów menedżerskich (zob. str. 105).

### 5. Opodatkowanie samozatrudnionych

Polityka podatkowa państwa stanowi dla samozatrudnionych jeden z podstawowych czynników motywujących do przyjęcia określonego sposobu organizacji ich firmy. Ze względu na z reguły niewielkie rozmiary prowadzonej działalności gospodarczej, najistotniejsze są dla nich podatki dochodowe oraz podatki od towarów i usług (VAT). Stając się podmiotem niezależnym i gospodarującym na własny rachunek, każdy samozatrudniony musi liczyć się z koniecznością samodzielnego obliczania i zapłaty ciężących na nim podatków.

### Wybrane rodzaje podatków

Podatki bezpośrednie wpłacane wprost do organów podatkowych	Podatki pośrednie płacone w cenie towaru lub usługi, w których wartość wliczony jest podatek
<b>podatek dochodowy</b> – płacony przez wszystkich od dochodów, czyli różnicy pomiędzy przychodami a kosztami ich uzyskania. Inaczej uregulowane są podatek dochodowy od osób fizycznych i podatek dochodowy od osób prawnych	<b>podatek od towarów i usług</b> – płacony od obrotu przez podmioty dokonujące odpłatnej dostawy towarów i odpłatnego świadczenia usług na terytorium Polski albo eksportu lub importu towarów, a także wewnątrzwspólnotowego nabycia towarów za wynagrodzeniem na terytorium Polski lub wewnątrzwspólnotowej dostawy towarów
<b>Podatek od nieruchomości</b> – płacony od powierzchni lub wartości gruntów, budynków i budowli (z wyjątkiem gruntów rolnych) przez ich właścicieli, posiadaczy lub użytkowników wieczystych	<b>podatek akcyzowy</b> – płacony od czynności mających za przedmiot określone przez państwo tzw. wyroby akcyzowe przez oznaczone w ustawie podmioty, z reguły przez nabywców tych wyrobów
<b>Podatek do spadków i darowizn</b> – płacony od wartości dziedziczenia, darowizny, zasiedzenia, nieodpłatnego zniesienia współwłasności lub nieodpłatnej renty przez podmiot nabywający coś na ich podstawie	<b>podatek od czynności cywilnoprawnych</b> – płacony od zawarcia określonych w ustawie rodzajów czynności prawa powszechnego, np. umowy sprzedaży, umowy spółki, umowy pożyczki, umowy dożywocia itp. w wysokości uzależnionej od wartości przedmiotu tej czynności
<b>Podatek tonażowy</b> – płacony przez armatorów statków od dochodów pochodzących ze świadczenia przez nich usług w żegludze międzynarodowej	<b>opłata skarbową</b> – płacona od określonych w ustawie czynności urzędowych dokonywanych wobec administracji publicznej według określonych stawek
	<b>podatek od gier i zakładów</b> – płacony od zysków pochodzących z gier i zakładów przez ich organizatorów

## 6. Plusy i minusy samozatrudnienia

Plusy samozatrudnienia	Minusy samozatrudnienia
niskie koszty zatrudnienia	brak elementu podporządkowania, co powoduje, że nie można wydawać samozatrudnionemu poleceń
brak konieczności zapewnienia poza bhp innych uprawnień pracowniczych	brak dyscypliny pracy – wykonywane są usługi wyraźnie zapisane w umowie. Wykonawca nie ma obowiązku wykonywania innej pracy (w zależności np. od bieżących potrzeb zatrudniającej firmy)
łatwość rozwiązania umowy	ryzyko zakwestionowania samozatrudnienia przez PIP
pełna odpowiedzialności za wykonanie zobowiązań związanych z prowadzoną działalnością	z preferencyjnych zasad oskładkowania nie może skorzystać samozatrudniony wykonujący na rzecz byłego pracodawcy te same czynności, które były przedmiotem stosunku pracy
podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z prowadzonej działalności pozarolniczej nie zależy od wysokości osiągniętych przychodów	

### ► Zapamiętaj!!!

1. **Poza uprawnieniami w zakresie bhp, samozatrudniony nie ma żadnych innych uprawnień pracowniczych.**
2. **Wykonywanie pracy w ramach samozatrudnienia nie może spełniać warunków właściwych dla stosunku pracy.**
3. **Samozatrudniony ponosi pełną odpowiedzialność za wykonywanie zobowiązań, których się podjął w ramach samozatrudnienia.**



# ROZDZIAŁ VI.

## POTRĄCENIA Z UMÓW CYWILNOPRAWNYCH

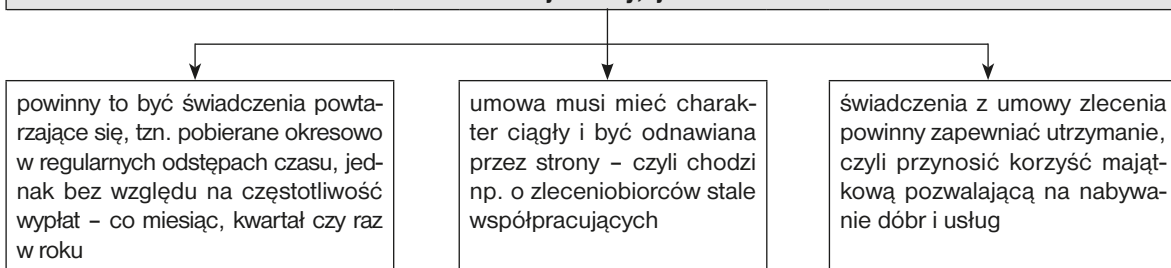
Do osób wykonujących pracę na podstawie np. umowy zlecenia, umowy agencyjnej czy umowy o dzieło w zakresie dokonywania potrąceń nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy, lecz Kodeksu cywilnego. **Z zasady wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej nie podlega żadnej ochronie, ponieważ nie ma kwot wolnych od zajęcia ani granic potrąceń. Jednak nie zawsze oznacza to, że komornik może otrzymać 100% takiego wynagrodzenia.**

### 1. Gdy przychód z umowy cywilnoprawnej jest jedynym źródłem utrzymania

Jeśli umowa cywilnoprawna jest jedynym lub głównym źródłem utrzymania danej osoby, nie można pozbawić jej całości wynagrodzenia. Ograniczenie dokonania potrąceń wynika w tym przypadku z art. 833 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego, który wskazuje, że egzekucji w zakresie określonym w przepisach Kodeksu pracy podlegają takie należności, jak:

- uposażenia posłów i senatorów,
- należności członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i ich domowników z tytułu pracy w spółdzielni,
- wynagrodzenia członków spółdzielni pracy oraz
- wszystkie świadczenia powtarzające się, których celem jest zapewnienie utrzymania.

**Aby można było stosować ograniczenia w egzekucji odnoszące się do przychodów danej osoby z umowy zlecenia, muszą zostać spełnione łącznie warunki dotyczące wypłat otrzymywanych z tej umowy, tj.:**



W przypadku osób wykonujących umowy cywilnoprawne nie stosuje się kwot wolnych od potrąceń. Obowiązują tu tylko określone w Kodeksie pracy granice potrąceń ustalone w stosunku procentowym.

#### PRZYKŁAD

*Zleceniodawca otrzymał od komornika pismo zobowiązujące go do potrącania długu niealimentacyjnego w wysokości 1420 zł z wynagrodzenia zleceniobiorcy, które wynosi 1200 zł miesięcznie brutto. Umowa zlecenia jest umową stałą i stanowi jedyne źródło dochodu tej osoby. Wynagrodzenie to podlega ochronie na takich samych zasadach, jak wynagrodzenie z umowy o pracę, o czym komornik powiadomił pracodawcę.*

*Zleceniodawca musi zatem ustalić kwotę netto wynagrodzenia zleceniobiorcy, uwzględniając obciążenia publicznoprawne potrącanie z jego wynagrodzenia, tj.: obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne, składkę na ubezpieczenie zdrowotne oraz składkę na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe, do którego przystąpił zleceniobiorca (gdyby nie przystąpił do tego ubezpieczenia, wynagrodzenie na-*

leżałoby pomniejszyć tylko o składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe), uwzględniając koszty uzyskania przychodów w wysokości 20%:

Rodzaj zobowiązania	Podstawa wymiaru	Wysokość
podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ich łączna wysokość	1200 zł	1200 zł x 13,71% = 164,52 zł
podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne	1035,48 zł (1200 zł - 164,52 zł)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ składka na ubezpieczenie zdrowotne podlegająca wpłacie do ZUS: 1035,48 zł x 9% = 93,19 zł,</li> <li>■ składka na ubezpieczenie zdrowotne podlegająca odliczeniu od zaliczki na podatek: 1035,48 zł x 7,75% = 80,25 zł</li> </ul>
koszty uzyskania przychodów	1035,48 zł (1200 zł - 164,52 zł)	207,10 zł (1035,48 zł x 20%)
podstawa opodatkowania	po zaokrągleniu 828 zł (1200 zł - 164,52 zł - 207,10 zł = 828,38 zł)	
podatek dochodowy	828 zł	149,04 zł (828 zł x 18%)
zaliczka na podatek po odliczeniu składki zdrowotnej	69 zł po zaokrągleniu (149,04 zł - 80,25 zł = 68,79 zł)	
wynagrodzenie netto	873,29 zł (1200 zł - 164,52 zł - 93,19 zł - 69 zł)	

Przy egzekwowaniu należności niealimentacyjnych potrącenie nie może przekroczyć połowy wynagrodzenia netto (art. 87 § 3 Kodeksu pracy). W tym przypadku zleceniodawca może potrącić z wynagrodzenia zleceniobiorcy 436,65 zł (1/2 x 873,29 zł).

Komornicy często ignorują ograniczenia wysokości potrąceń z dochodów osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych i zajmują ich wynagrodzenia w całości, bez analizy przebiegu i charakteru tej formy zatrudnienia. Takim osobom przysługuje wówczas prawo do złożenia skargi na czynności komornika do sądu rejonowego. Skargę może złożyć strona lub inna osoba, której prawa zostały naruszone bądź zagrożone przez czynności lub zaniechanie komornika.

## 2. Dochody z pracy i zlecenia

Często pracodawcy, obok umowy o pracę, zawierają z pracownikami płatne, dodatkowe umowy cywilnoprawne na wykonywanie innych prac niż w ramach stosunku pracy. Gdy do firmy przychodzi komornik czy tytuł egzekucyjny w celu zajęcia wynagrodzenia pracownika, pracodawca nie wie, czy egzekucji podlega również wynagrodzenie z umowy zlecenia. W tej sytuacji należy przeanalizować treść pisma komornika. Jeżeli komornik wzywa do potrącania z wypłat ze stosunku pracy, wówczas zarobek z umów cywilnoprawnych jest wolny od zajęcia. Egzekucja z wynagrodzenia niepracowniczego powinna przebiegać na podstawie odrębnego tytułu.

Najczęściej jednak, dokonując zajęcia wynagrodzenia za pracę, komornik żąda od pracodawcy przedstawienia zestawienia okresowego wynagrodzenia dłużnika za pracę oraz oddzielnie jego dochodu ze wszystkich innych tytułów. Celem takiego żądania komornika jest zorientowanie się, jaka jest łączna suma dochodów pracownika. Wówczas może również objąć egzekucją dochód z umowy zlecenia. Wtedy dochód ten nie podlega żadnej ochronie i może być potrącony w pełnej wysokości.

**UWAGA! Jeśli pracownik dodatkowo wykonuje prace zleczone, wynagrodzenie za te zlecenia może zostać potrącone w pełnej wysokości, bez ograniczeń.**

Pracodawca, który jednocześnie dokonuje potrącenia z wynagrodzenia ze stosunku pracy i z przychodów za prace zleczone, powinien odrębnie ustalać kwoty podlegające potrąceniom od przychodów z tych tytułów.

W przypadku wystąpienia innych należności do potrącenia niż komornicze, np. na rzecz zleceniodawcy, należy przyjąć, że zleceniodawca może dokonać potrącenia za zgodą zleceniobiorcy.

#### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 112, art. 189, art. 357<sup>1</sup>, art. 429, art. 471, art. 481, art. 627–646, art. 734–751, art. 758–764<sup>9</sup> ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny – j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 121; ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1433
- art. 22, art. 281 § 1 pkt 1, art. 304 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502; ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1735
- art. 2 ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej – j.t. Dz.U. z 2015 r., poz. 584; ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1649
- art. 4, art. 6, art. 8–9, art. 11–14, art. 18, art. 34, art. 36 ustawy z 13 października 1998 o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2015 r., poz. 121; ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1649
- art. 1, art. 3, art. 6, art. 29, art. 31 ustawy z 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw – Dz.U. z 2014 r., poz. 1831
- art. 66, art. 69, art. 81–82 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – j.t. Dz.U. z 2015 r., poz. 581; ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1735
- art. 884, art. 886 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego – j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 101; ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1635
- art. 5b, art. 10, art. 13, art. 22, art. 26, art. 29, art. 30, art. 41 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – j.t. Dz.U. z 2012 r., poz. 361; ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1607
- § 2 ust. 1, § 5 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – Dz.U. Nr 161, poz. 1106; ost.zm. Dz.U. z 2014 r., poz. 967
- rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2014 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. – Dz.U. z 2014 r., poz. 1220
- rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2015 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. – Dz.U. z 2015 r., poz. 1385
- § 1 ust. 1 pkt 1, pkt 3, pkt 5 i załącznik nr 18 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 23 października 2009 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych – j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 1844; ost.zm. Dz.U. z 2014 r., poz. 1957
- § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 18 kwietnia 2008 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych – Dz.U. Nr 78, poz. 465; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 144, poz. 1181
- § 1–4 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy – Dz.U. Nr 27, poz. 271; ost.zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 61, poz. 308
- § 1–2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej – Dz.U. z 2013 r., poz. 167

*Materiały zamieszczone w publikacji pochodzą z zasobów INFOR PL SA.  
Autorem części dotyczącej zmian w oskładkowaniu umów cywilnoprawnych  
od 1 stycznia 2015 r. i od 1 stycznia 2016 r. jest **Andrzej Okułowicz**, ekspert i praktyk,  
prawnik od 15 lat zajmujący się prawem ubezpieczeń społecznych.*

*Publikacja została przygotowana we współpracy  
z redakcją MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń*

**MONITOR** prawa pracy  
i ubezpieczeń

# ROZDZIAŁ VII. ORZECZNICTWO SĄDOWE I INTERPRETACJE URZĘDOWE DOTYCZĄCE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH

## 1. Umowy cywilnoprawne w orzecznictwie sądowym

Umowy zlecenia	
Data i sygnatura wyroku	Co stwierdził sąd
1	2
Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 19 lutego 2014 r. (II GSK 1888/12)	Umowa, której przedmiotem jest przeprowadzenie szkolenia umożliwiającego kandydatom na kierowców przystąpienie do egzaminu państwowego w celu uzyskania prawa jazdy, jest umową o świadczenie usług, o której mowa w art. 750 k.c., a nie umową o dzieło z art. 627 k.c.
Wyrok Sądu Najwyższego z 20 listopada 2013 r. (II PK 55/13)	Nie jest tak, że umowa zlecenia rodzi stosunek obligacyjny przez samo jej sporządzenie (zawarcie na piśmie) w sytuacji, gdy nie jest realizowana, a więc gdy nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani obowiązki zleceniobiorcy, a praca uzgodniona w umowie zlecenia jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem.
Wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2009 r. (III PK 38/2009, OSP 2010/11/115)	1. Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem. 2. O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych.
Uchwała Sądu Najwyższego z 6 listopada 2003 r. (III CZP 61/03, OSNC 2004/5/69)	Zastrzeżenie kary umownej na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania nie zwalnia dłużnika z obowiązku jej zapłaty w razie wykazania, że wierzyciel nie poniósł szkody.
Wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2001 r. (III CKN 304/00)	Zlecenie może wypowiedzieć każda ze stron, jest to bowiem stosunek oparty na wzajemnym zaufaniu i dlatego strony nie mogą z góry zrzec się skutecznie uprawnienia do wypowiedzenia umowy z ważnych powodów (art. 746 § 3 k.c.). Jeżeli więc strony nie ograniczyły dopuszczalności rozwiązania zlecenia do ważnych po temu powodów, to nie muszą nawet – składając drugiej stronie stosowne oświadczenie woli – wskazywać powodów wypowiedzenia. Zarazem treść § 3 art. 746 k.c. wyraźnie wskazuje na to, że zawarta w nim norma prawna ma charakter bezwzględnie obowiązujący, co skutecznie wyłącza swobodę kontraktową w zakresie objętym przedmiotem jej regulacji.

1	2
Wyrok Sądu Najwyższego z 15 października 1999 r. (I PKN 307/99, OSNP 2001/7/214)	Przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę; umowa zlecenia) należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco.
Wyrok Sądu Najwyższego z 14 września 1998 r. (I PKN 334/98, OSNP 1999/20/646)	Wobec różnych cech charakterystycznych wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający.
<b>Umowa o dzieło</b>	
Wyrok Sądu Najwyższego z 6 sierpnia 2014 r. (II UK 566/13)	Nie stanowi umowy o dzieło umowa o przeprowadzenie cyklu bliżej niesprecyzowanych wykładów z danej dziedziny wiedzy, których tematy pozostawiono do uznania wykładowcy, bowiem wskazuje to, że zamawiający nie jest zainteresowany określonym dziełem (utworem) intelektualnym o indywidualnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy z 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych, ale przekazywaniem odbiorcom wykładu wiedzy z danej dyscypliny.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 10 grudnia 2003 r. (I ACa 1144/03, OSA 2005/3/14)	W umowie o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia, przy czym, jak słusznie podkreślił skarżący, do zawarcia umowy nie jest konieczne, aby strony określiły w niej wysokość należnego wynagrodzenia – nawet przez wskazanie tylko podstaw do jego ustalenia. W braku tego rodzaju postanowień umownych, zgodnie z regułą interpretacyjną art. 628 § 1 k.c., należy przyjąć, że strony miały na myśli zwykłe wynagrodzenie za dzieło tego rodzaju. Jeżeli także w ten sposób nie da się ustalić wysokości wynagrodzenia, należy się wynagrodzenie odpowiadające uzasadnionemu nakładowi pracy oraz innym nakładom przyjmującego zamówienie.
Wyrok Sądu Najwyższego z 20 listopada 1998 r. (II CKN 913/97)	Ryczałt polega na umówieniu z góry wysokości wynagrodzenia w kwocie absolutnej, przy wyraźnej lub dorozumianej zgodzie stron na to, że wykonawca nie będzie się domagać zapłaty wynagrodzenia wyższego. Kary za zwłokę mogą być obliczane tylko za pewien okres, np. do momentu, kiedy świadczenie stało się niemożliwe lub do czasu odstąpienia przez wierzyciela od umowy. Jeżeli przy umowie o roboty budowlane strony umówiły się o wynagrodzenie ryczałtowe, zasadą jest, że jedynie z dużą dozą ostrożności można sięgnąć do odpowiedniego stosowania przepisów dotyczących określenia wynagrodzenia za dzieło, a mianowicie art. 629 i art. 632 § 2 k.c.
Wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 1990 r. (IV CR 867/89, OSNC 1991/5–6/76)	Przyjmujący zamówienie nie może żądać rozwiązania umowy wskutek zmiany stosunków, jeżeli zmiana nastąpiła w okresie, gdy był on już w zwłoce z wykonaniem dzieła.
Wyrok Sądu Najwyższego z 8 lutego 1985 r. (III CRN 365/84)	W sytuacji gdy wynagrodzenie za wykonanie dzieła jest ustalone na podstawie obowiązujących cen lub stawek, to strony są związane stawkami i cenami obowiązującymi w chwili oddania dzieła, a nie wprowadzonymi później. Okoliczność, że od chwili, w której pozwana obowiązana była wobec powoda do spełniania świadczenia, do chwili jego spełnienia nastąpiła zmiana relacji pieniężnych oraz wzrósł poziom cen, nie uzasadnia

1	2
	<p>żądania spełnienia świadczenia w większej sumie jednostek pieniężnych niż ta, do której zapłaty dłużnik był zobowiązany. Stanowisko takie znajduje oparcie w regulacji zawartej w art. 358 § 2 k.c. Przepis ten dopuszcza wprowadzić wyjątki od zasady nominalizmu, gdy wyjątek taki dopuszcza przepis szczególny, lecz w odniesieniu do umowy o dzieło brak takiego szczególnego unormowania.</p>
<b>Kontrakt menedżerski</b>	
<p>Wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2002 r. (I PKN 776/00, OSNP 2004/6/94)</p>	<p>Zawarcie umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem (kontraktu menedżerskiego) powoduje przeniesienie przez właścicieli tego przedsiębiorstwa na osobę zarządzającą (menedżera) uprawnień do samodzielnego podejmowania czynności faktycznych i prawnych dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem, co oznacza samodzielność w zakresie kierowania nim, swobodę w wyborze sposobu (stylu) zarządzania, możliwość wykorzystania dotychczasowych kontaktów handlowych, doświadczenia zawodowego, umiejętności organizacyjnych, reputacji, własnego wizerunku. Tych cech nie wykazuje stosunek pracy, w którym podmiot zatrudniający jest uprawniony do wydawania pracownikowi wiążących poleceń.</p>
<b>Umowa agencyjna</b>	
<p>Wyrok Sądu Najwyższego z 16 września 2009 r. (II CSK 112/09, M. Prawn. 2009/20/1083)</p>	<p>Nieważność umowy ubezpieczenia w rezultacie zawnionego działania agenta ubezpieczeniowego, skutkująca brakiem możliwości wypłacenia na jej podstawie odszkodowania, nie uwalnia zakładu ubezpieczeń od obowiązku wypłaty odszkodowania. Podstawą prawną roszczenia jest bowiem art. 11 ust. 1 ustawy z 22 maja 2003 r. o pośrednictwie ubezpieczeniowym (Dz.U. Nr 124, poz. 1154) w związku z art. 760<sup>3</sup> k.c.</p>
<p>Wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2002 r. (V CKN 1889/00)</p>	<p>1. Jeżeli do zawarcia umowy z nabywcą samochodu doszło z wyłączeniem bezpośredniego udziału sprzedawcy, oznacza to umocowanie agenta, będącego jednocześnie przedstawicielem zleceniodawcy, do wyřęczenia tego zleceniodawcy w określonych czynnościach prawnych, w szczególności w zawieraniu umów na rachunek i w imieniu zleceniodawcy. 2. Obowiązek przekazania zleceniodawcy przejętej od nabywcy wpłaty należności za samochód należy do treści wewnętrznego stosunku prawnego między zleceniodawcą a przyjmującym zlecenie i konflikt na tym tle może być tylko przedmiotem sporu między nimi.</p>
<p>Wyrok Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2001 r. (V CKN 423/00)</p>	<p>Agent, występujący jako pośrednik i jednocześnie jako pełnomocnik, jest uprawniony nie tylko do zawarcia, ale i wykonania umowy z klientem. Z tego powodu do powstania wątpliwości, że taki agent jest upoważniony do przyjmowania dla dającego zlecenie zapłaty za świadczenie (art. 759 k.c.) muszą istnieć wyraźne okoliczności pozwalające przyjąć, że obsługujący go podmiot nie jest upoważniony do odbioru pieniędzy za zbytą rzecz. Inna interpretacja godzi zarówno w bezpieczeństwo obrotu, jak i w potrzebę ochrony uzasadnionego interesu konsumenta.</p>
<p>Wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 1998 r. (I PKN 389/98, OSNP 1999/22/718)</p>	<p>Nazwa umowy (umowa agencyjna) i odwołanie się w jej treści do przepisów Kodeksu cywilnego przemawiają przeciwko zakwalifikowaniu jej jako umowy o pracę. Określenie w umowie czynności z zastrzeżeniem ich osobistego wykonywania w określonych dniach i godzinach nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują też w stosunkach cywilnoprawnych.</p>

1	2
Wyrok Sądu Najwyższego z 12 grudnia 1997 r. (III RN 91/97, OSNP 1998/17/497)	Wynagrodzenie wypłacone agentowi (prowizja) stanowi koszt uzyskania przychodu dającego zlecenie. Dopuszczalna jest umowa agencji zawarta między spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, jako zlecającym, a spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, która posiada większość udziałów w spółce zlecającej, jako agentem.

## 2. Najciekawsze interpretacje ZUS w zakresie oskładkowania umów cywilnoprawnych

Data i numer interpretacji	Stanowisko ZUS
1	2
Pismo ZUS z 12 maja 2015 r. (DI/200000/43/509/2015)	Zatrudnienie współmałżonka na podstawie umowy zlecenia oznacza, że taka osoba dla celów ubezpieczeń społecznych nie będzie traktowana jako osoba współpracująca. Osoba wykonującą pracę na podstawie umowy zlecenia, nawet jeżeli spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, podlega ubezpieczeniom społecznym jako zleceniobiorca, bowiem w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych w odniesieniu do zleceniobiorców brak jest przepisu odpowiadającego treści zawartej w art. 8 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych regulacji dotyczącej pracowników, jak również wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia stanowi odrębny, od współpracy przy prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej, tytuł do ubezpieczeń społecznych.
Pismo ZUS z 23 kwietnia 2015 r. (DI/200000/43/343/2015)	Pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy o dzieło zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy.
Pismo ZUS z 1 kwietnia 2014 r. (DI/200000/43/362/2014)	Institucja powołania do zarządu fundacji jako stosunek wyłącznie organizacyjny nie stanowi tytułu do ubezpieczeń społecznych w świetle art. 6 ustawy o sus, chyba że z członkiem zarządu fundacji, spółki kapitałowej zostanie zawarta umowa o pracę, umowa kontraktu menedżerskiego lub inna umowa zlecenia, która będzie stanowiła tytuł do ubezpieczeń społecznych.
Pismo ZUS z 6 grudnia 2013 r. (DI/200000/451/1606/2013)	(...) Osoba, która wykonuje pracę wyłącznie na podstawie umowy o dzieło, nie podlega ubezpieczeniom społecznym. Należy jednakże zauważyć, że (...) za pracownika uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Wyjątkiem od powyżej przedstawionej zasady jest sytuacja, gdy pracodawca zatrudnia na podstawie umowy o dzieło swojego pracownika pobierającego zasiłek macierzyński z tytułu zatrudnienia na podstawie

1	2
	<p>umowy o pracę. Osoby przebywające na urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim, urlopie ojcowskim oraz urlopie rodzicielskim nie posiadają statusu „własnego pracownika” (...). W rezultacie osoby takie z tytułu wykonywania umów o dzieło również nie podlegają ubezpieczeniom społecznym.</p>
<p>Pismo ZUS z 21 października 2013 r. (DI/200000/451/1325/2013)</p>	<p>Osoba wykonująca umowę zlecenia na rzecz własnego pracodawcy w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego w związku z przebywaniem na urlopie rodzicielskim z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, podlega z tytułu umowy zlecenia ubezpieczeniom społecznym wyłącznie dobrowolnie.</p>
<p>Pismo ZUS z 20 sierpnia 2013 r. (DI/200000/451/1107/2013)</p>	<p>W sytuacji gdy przedsiębiorca zatrudni współmałżonka na podstawie odpłatnej umowy zlecenia (...) ubezpieczeniom społecznym będzie podlegał jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.</p>
<p>Pismo ZUS z 9 lipca 2013 r. (DI/200000/451/906/2013)</p>	<p>(...) W przypadku osób zatrudnionych przez wnioskodawcę na podstawie umów cywilnoprawnych (umów o dzieło lub umów zlecenia), a świadczących w ramach tych umów pracę na rzecz własnego pracodawcy, będzie miał zastosowanie art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.</p> <p>Jednocześnie bezsprzecznym pozostaje fakt, iż wskazane osoby zatrudnione na podstawie umów o dzieło nie są pracownikami wnioskodawcy zarówno w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), jak i art. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Potwierdzeniem powyższego może być treść (...) wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r. (III UK 22/11), zgodnie z którą „żaden z przepisów ustawy systemowej nie upoważnia też do postawienia tezy o możliwości różnicowania pojęcia płatnika składek w odniesieniu do sytuacji faktycznych, o jakich mowa w komentowanym art. 8 ust. 2a i przyjęcia, że (...) w przypadku wykonywania pracy na podstawie wspomnianej umowy cywilnoprawnej przez osobę, która umowę tę zawarła wprawdzie z innym podmiotem, lecz w jej ramach wykonuje pracę na rzecz macierzystego pracodawcy, należy osobę taką uważać za pracownika podmiotu będącego stroną stosunku cywilnoprawnego”.</p> <p>Za słuszością powyższego przemawia także fakt, że Sąd Najwyższy w cytowanej powyżej uchwale z 2 września 2009 r. w stosunku do wyżej wymienionych osób, „rozszerza pojęcie pracownika na jego dalszą aktywność w ramach umowy cywilnoprawnej, (...) także w zakresie tej aktywności należy go uznać na potrzeby ubezpieczeń społecznych za pracownika tego właśnie pracodawcy”. Potwierdzenie powyższego zostało zawarte również w orzecznictwie Sądu Najwyższego, m.in. wyrok z 14 stycznia 2010 r. (I UK 252/09), wyrok z 22 lutego 2010 r. (I UK 259/09) oraz licznym orzecznictwie sądów apelacyjnych.</p> <p>W konsekwencji (...) dla wnioskodawcy jako podmiotu zawierającego umowy o dzieło lub umowy zlecenia z pracownikami innego podmiotu, na rzecz</p>



1	2
	<p>którego jest wykonywana usługa, wykonującymi w ramach wskazanych umów czynności na rzecz własnego pracodawcy, nie powstaje obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zawartych umów na zasadach właściwych dla pracowników, co nie oznacza jednakże, iż brak jest w ogóle obowiązku odprowadzania składek.</p>
<p>Pismo ZUS z 10 stycznia 2013 r. (DI/100000/451/1402/2012)</p>	<p>Wyłacone zleceniobiorcy dodatkowe odszkodowanie z tytułu doznanego uszczerbku na zdrowiu spowodowanego wypadkiem przy pracy w wysokości odpowiadającej kwocie odszkodowania uzyskanego na podstawie przepisów ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322 z późn. zm.) (...) będzie stanowić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.</p>
<p>Pismo ZUS z 16 sierpnia 2011 r. (DI/200000/451/504/2011)</p>	<p>W sytuacji (...) zbiegu prowadzenia pozarolniczej działalności w formie spółki jawnej i wykonywania umowy zlecenia (...) osoba jest objęta obowiązkowo ubezpieczeniem z tego tytułu, który powstał najwcześniej. Może ona jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z pozostałych, wszystkich lub wybranych tytułów lub zmienić tytuł do ubezpieczeń.</p>
<p>Pismo ZUS z 19 lipca 2011 r. (DI/200000/451/452/2011)</p>	<p>Jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca. (...) Za osobę współpracującą z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność, uważa się małżonka, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności. Zatem w przypadku zawarcia przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą umowy zlecenia [z tymi – przyp. red.] osobami (...) powstanie wobec nich obowiązek ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy zlecenia. (...) Natomiast w przypadku zawarcia następnie z tymi osobami umów o pracę, zostaną one objęte obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu współpracy przy prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej, pod warunkiem pozostawania nadal przez te osoby we wspólnym gospodarstwie domowym.</p>
<p>Pismo ZUS z 22 czerwca 2011 r. (DI/100000/451/349/2011/KG)</p>	<p>Osoba zatrudniona na terenie Niemiec, świadcząca równolegle pracę w ramach kontraktu menedżerskiego (na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej) na terytorium Polski, podlegać będzie w zakresie zabezpieczenia społecznego przepisom ustawodawstwa polskiego, jeśli miejsce zamieszkania tej osoby będzie na terytorium Polski (...). W myśl art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady WE Nr 883/2004 osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w Państwie Członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego Państwa Członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego Państwa Członkow-</p>

1	2
	<p>skiego, pod warunkiem że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną osobę.</p> <p>Wskazany przepis stanowi wyjątek od podstawowej zasady, iż właściwe ustawodawstwo w zakresie zabezpieczenia społecznego ustala się w oparciu o miejsce wykonywania pracy. Fakt spełnienia przez pracownika oddelegowanego do pracy do innego Państwa Członkowskiego przesłanek, o których mowa we wskazanym przepisie, następuje poprzez poświadczenie formularza A1.</p> <p>W sytuacji więc, gdy obywatel Niemiec zatrudniony na podstawie umowy o pracę na terenie Niemiec zostanie skierowany do pracy w Polsce przez pracodawcę niemieckiego – właściwe dla takiej osoby będzie ustawodawstwo niemieckie, pod warunkiem iż okres delegowania nie przekroczy 24 miesięcy, zaś pracownik skierowany do pracy w tych warunkach nie zastępuje innej osoby.</p>

# Certyfikowane wideoszkolenia

dla księgowych i kadrowych



[www.wideoszkolenia.infor.pl](http://www.wideoszkolenia.infor.pl)

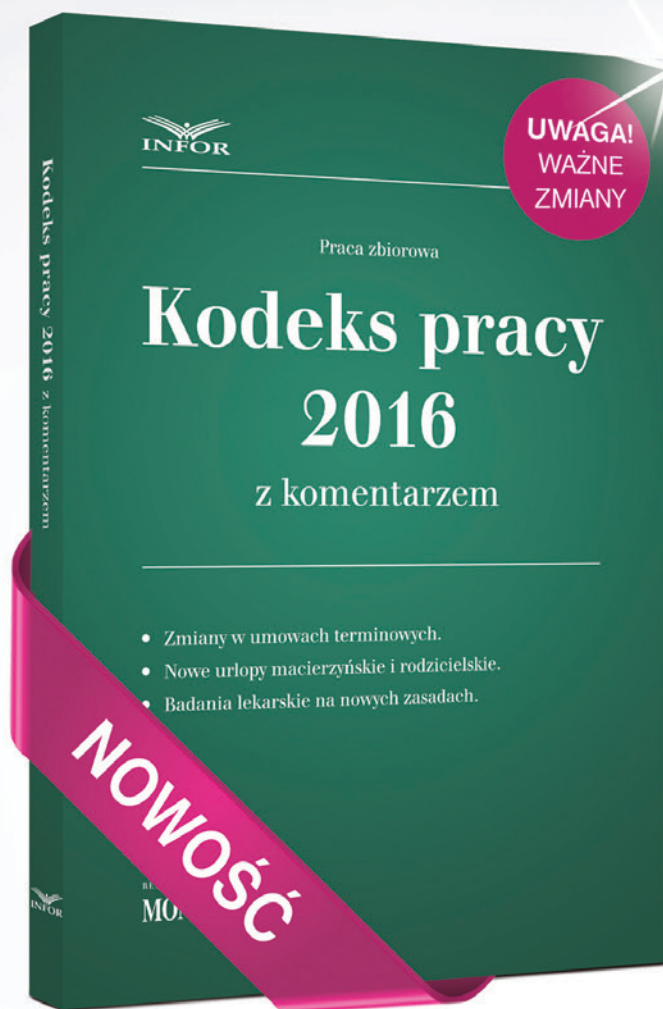
- ✓ Ponad **400 lekcji**
- ✓ **Aktualna** tematyka  
VAT, Prawo pracy, Podatki dochodowe,  
Finanse publiczne
- ✓ **Certyfikat** wiedzy

Zawsze **on-line**,  
zawsze tam gdzie Ty!

*Polecam,  
Radosław Kowalski*

Ekspert ds. podatków

# Rewolucyjne zmiany w Kodeksie pracy na 2016 rok!



## Publikacja omawia m.in.:

- **zmiany** w zawieraniu terminowych umów o pracę
- **nowe zasady** rozwiązywania umów na czas określony
- **zmiany** w udzielaniu urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, ojcowskich i wychowawczych
- badania lekarskie **na nowych zasadach**

okładka miękka, 490 stron, format B5

Zamów już dziś w promocyjnej cenie  
129 zł zamiast ~~149 zł!~~



[www.sklep.infor.pl](http://www.sklep.infor.pl)



801 626 666, 22 212 07 30



[bok@infor.pl](mailto:bok@infor.pl)