

10 najczęstszych pytań o umowy cywilnoprawne



10 najczęstszych pytań o umowy cywilnoprawne

Szanowny Czytelniku,

Umowy cywilnoprawne to obecnie najczęstsza forma zatrudnienia pracowników. Wielu przedsiębiorców zamiast umów o pracę zawiera często z pracownikami umowy cywilnoprawne. Należy jednak pamiętać, że ani umowa zlecenia, ani umowa o dzieło nie są umowami o pracę i nie mogą mieć do nich zastosowania przepisy Kodeksu pracy.

Umowy cywilnoprawne powinny być zawierane w sytuacji, kiedy przedsiębiorca nie zamierza zatrudniać pracownika, a zależy mu na wykonaniu określonych czynności czy też powierzenie jakiś zadań.

W tym roku Państwowa Inspekcja Pracy planuje przeprowadzić 88 tys. kontroli. Szczególna uwaga ma być zwrócona na zasadność zawierania umów cywilnoprawnych.

W publikacji tej znajdziesz m.in. odpowiedź na pytanie – kiedy umowa zlecenia będzie umową o pracę. Jaka kara grozi Ci za zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy. Poznaj inne odpowiedzi na pytania dotyczące zawierania umów zlecenia i umów o dzieło oraz obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne z tych tytułów.

Zachęcam do lektury

Anna Kostecka

redaktor Portalu FK

Umowy cywilnoprawne

Spis treści

Kiedy umowa zlecenia będzie umową o pracę?

Czy studentka pracująca na zlecenie ma prawo do zasiłku macierzyńskiego?

Czy w czasie urlopu macierzyńskiego można pracować na zlecenie?

Dlaczego wysokość podstawy wymiaru składek decyduje o tym, czy opłaca się składki z drugiego tytułu?

Czy podróże wykonawcy dzieła z Wielkiej Brytanii do Polski będą podróżą służbową?

Od kiedy wchodzi w życie nowe zasady oskładkowania umów zlecenia?

Jakie składki ZUS należy opłacać w przypadku zatrudnienia studenta na umowę zlecenie?

Od kiedy i na jakim druku zgłosić zleceniobiorcę do ZUS?

W jakim przypadku opłaca się składki na ZUS od umów o dzieło?

Czy zatrudniony na zlecenie otrzyma w przyszłości emeryturę lub rentę?



[Bądź na bieżąco ze wszystkimi zmianami w prawie.](#)

Umowy cywilnoprawne

Kiedy umowa zlecenia będzie umową o pracę?

Pytanie: *W jakim przypadku umowa zlecenia może być uznana za umowę o pracę?*

Odpowiedź: Podstawowe **cechy stosunku pracy** to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. W sytuacji, gdy **umowa zlecenia** zawiera wszelkie powyższe cechy, może ona być uznana za faktycznie zawartą **umowę o pracę**.

Kodeks pracy przewiduje, iż przez **nawiązanie stosunku** pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Uwaga! Zatrudnienie w warunkach określonych powyżej jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

W orzecznictwie przyjmuje się także, iż konstytucyjne **cechy stosunku pracy** odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste

świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 października 2006 r., I PK 110/06).

Oznacza to, że w sytuacji, gdy **umowa zlecenia** zawiera wszelkie powyższe cechy, może ona być uznana za faktycznie zawartą **umowę o pracę**.

Ale w razie ustalenia, iż zawarta przez strony **umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego** z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być także wola stron, gdyż przepisy Kodeksu pracy nie stwarzają prawnego domniemania zawarcia **umowy o pracę** i nie wyłączają też ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w Kodeksie cywilnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 2010 r., II PK 354/09).

Podstawa prawna: art. 22 § 1¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.).

Autor: Michał Culepa

Czy studentka pracująca na zlecenie ma prawo do zasiłku macierzyńskiego?

Pytanie: *Czy studentka, z którą jest zawarta umowa zlecenie nie podlegająca składkom w ZUS (studia dzienne, nie skończyła 25 lat), która jest w ciąży – ma jakąś możliwość uzyskania świadczeń z tytułu ciąży i urodzenia dziecka (wynagrodzenie za ewentualny czas niezdolności do pracy, zasiłek macierzyński)? Czy można za nią odprowadzić składki dobrowolnie? Jeżeli jest to możliwe – z jakimi kodami należy ją zgłosić do ZUS. Jak wyliczyć ewentualne wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy przy umowie zlecenia?*

Odpowiedź: Niestety, sytuacja studentki, o której mowa w pytaniu nie jest korzystna.

Uczniowie oraz studenci do ukończenia 26 roku życia nie podlegają żadnym ubezpieczeniom obowiązkowym (nawet zdrowotnemu) z tytułu wykonywania umowy zlecenia. Nie mogą również przystąpić z tego tytułu do ubezpieczeń dobrowolnych.

Jednak studenci, którzy uzyskują przychód wyłącznie z umowy zlecenia mogą przystąpić do ubezpieczeń emerytalnego i rentowego dobrowolnie. Będzie to jednak samoistny tytuł do ubezpieczeń, nie związany z wykonywaniem umowy zlecenia. W takiej sytuacji, płatnikiem

składek jest sam ubezpieczony, a więc w tym przypadku student.

Nie rozwiązuje to jednak problemu przedstawionego w pytaniu, ponieważ osobom podlegającym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu dobrowolnie nie przysługuje prawo do objęcia ubezpieczeniem chorobowym i wypadkowym.

Uwaga! Występują dwie sytuacje, w których studentce przysługiwałoby prawo do świadczenia chorobowego oraz zasiłku macierzyńskiego. Są to:

1. zawarcie umowy o pracę.
2. za studenta zatrudnionego w ramach umowy o pracę, pracodawca odprowadza wszystkie składki ZUS na takich samych zasadach jak za każdego innego pracownika. Nabycie prawa do wynagrodzenia/zasiłku chorobowego następuje wówczas po 30-dniowym okresie wyczekiwania, natomiast zasiłek macierzyński przysługuje począwszy od pierwszego dnia ubezpieczenia.
3. Podjęcie działalności gospodarczej.

Student podejmujący działalność gospodarczą podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu. Jedynie składka chorobowa

jest dobrowolna, a terminowe jej opłacanie jest podstawowym warunkiem do uzyskania zasiłku chorobowego.

W 2014 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przedsiębiorcy nie może być niższa niż **2.375,40 zł**. Z kolei podstawa wymiaru składki zdrowotnej wynosi – 3.104,57 zł. Prawo do zasiłku chorobowego osoba ta uzyskuje – poza wyjątkowymi sytuacjami niedotyczącymi omawianego przypadku – po upływie okresu wyczekiwania, który wynosi 90 dni.

Podobnie jak w odniesieniu do umowy o pracę, okres wyczekiwania nie obowiązuje w przypadku prawa do zasiłku

macierzyńskiego, który będzie przysługiwał po opłaceniu jednej składki.

Podstawa prawna:

- art. 6 ust. 4 i art. 18 ust. 8 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r., poz. 121),
- art. 66 ust. 1 i art. 81 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 r. Nr 164, poz. 1027 ze zm.).

Autor: Magdalena Z. Skalska

Czy w czasie urlopu macierzyńskiego można pracować na zlecenie?

Pytanie: *Czy będąc na urlopie macierzyńskim mogę pracować na umowę zlecenie, albo na umowę o dzieło u własnego pracodawcy?*

Odpowiedź: Tak, w czasie urlopu macierzyńskiego może Pani podjąć pracę na umowę zlecenie albo umowę o dzieło u własnego pracodawcy. Nie ma przepisów, które zakazują podjęcie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego. Podjęcie dodatkowej pracy nie ma wpływu na urlop ani na zasiłek macierzyński.

Podjęcie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej w czasie urlopu macierzyńskiego

W czasie trwania urlopu macierzyńskiego (również dodatkowego urlopu macierzyńskiego) pracownik może podjąć dodatkowo pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa zlecenia, umowa o dzieło) z własnym albo obcym pracodawcą. Należy jednak pamiętać o tym, że fakt takiego zatrudnienia zwłaszcza w trakcie podstawowego urlopu macierzyńskiego, może być wnikliwie

Umowy cywilnoprawne

badany podczas kontroli przez inspektora pracy. Inspektor pracy może badać czy umowa cywilnoprawna w rzeczywistości nie odpowiada typowemu na podstawie umowy o pracę.

Podjęcie pracy w czasie dodatkowego urlopu na umowę o pracę

Odpowiadając na Pani pytanie warto wspomnieć, że w trakcie dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracownik może podjąć pracę na umowę o pracę u swojego pracodawcy. Praca może być świadczona w wymiarze nie wyższym niż połowa etatu. W takim przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

Ubezpieczenia społeczne z tytułu zawartej umowy zlecenia

Pracownik, który przebywa na urlopie macierzyńskim (podstawowym, dodatkowym) pobiera za ten okres zasiłek macierzyński. Płatnikiem zasiłku jest albo ZUS albo pracodawca. Pracownik, który pobiera taki zasiłek podlega z tego tytułu ubezpieczeniom emerytalno-rentowym. Nie jest objęty ubezpieczeniem chorobowym i wypadkowym oraz ubezpieczeniem zdrowotnym. Trzeba zwrócić uwagę, że w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego nie wygasa prawo do świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego.

Pobieranie zasiłku macierzyńskiego stanowi odrębny tytuł do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.

Pracownik, który w czasie urlopu macierzyńskiego podejmie pracę na podstawie umowy zlecenia może dobrowolnie przystąpić do ubezpieczenia emerytalno-rentowego (art. 9 ust. 1c ustawy systemowej). Wówczas trzeba będzie za niego również opłacać składkę na ubezpieczenie wypadkowe. Składka na ubezpieczenie zdrowotne będzie obowiązkowa i nie ma nic wspólnego z tym, czy pracownik przystąpił do dobrowolnych ubezpieczeń społecznych czy nie.

Podstawa prawna:

- art. 182¹ § 5 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.),
- art. 6 ust. 1 pkt 19 i art. 9 ust. 1c ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r., poz. 121),
- art. 66 i art. 67 ust. 6 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2008 r. nr 164, poz. 1027 z późn. zm.).

Autor: Anna Kostecka

Dlaczego wysokość podstawy wymiaru składek decyduje o tym, czy opłaca się składki z drugiego tytułu?

Pytanie: *Osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia objęta jest ubezpieczeniem emerytalno-rentowym i dobrowolnie chorobowym. Czy jeśli chciałaby założyć pozarolniczą działalność gospodarczą (inny – rodzaj pracy i dla innych podmiotów niż na umowie zlecenia) to czy z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej może płacić tylko składkę zdrowotną? Podstawa wymiaru składek z tytułu umowy zlecenia to 3.500 zł miesięcznie.*

Odpowiedź: W razie rozpoczęcia działalności gospodarczej wystąpi tzw. zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych tj. wykonywanie umowy zlecenia i jednocześnie prowadzenie działalności gospodarczej. W takim przypadku, od wysokości podstawy wymiaru składek z tytułu zlecenia zależy, który tytuł będzie tytułem obowiązkowym.

Zgodnie z art. 9 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia i jednocześnie prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą – na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych – 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.

Uwaga! Osoba ta może wówczas dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi również z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia.

Oznacza to, że **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, to tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jest tytuł, który powstał wcześniej** czyli w tym przypadku – umowa zlecenia. Jednak taka osoba może dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z drugiego tytułu tj. działalności gospodarczej lub zmienić tytuł ubezpieczeń.

Jeżeli więc osoba pozostanie w tym przypadku przy ubezpieczeniach z umowy zlecenia, to z działalności gospodarczej będzie podlegała obowiązkowo tylko

ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Wynagrodzenie ze zlecenia czyli podstawa wymiaru składek emerytalno-rentowych jest bowiem wyższa niż najniższa podstawa obowiązująca przedsiębiorcę tj.:

– 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tj. w 2015 r. – 2 375,40 zł lub

– 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę tj. 525 zł w 2015 r.

Podstawa prawna:

– art. 9 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r., poz. 121),

– art. 82 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2008 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2008 r. nr 164, poz. 1027 ze zm.).

Autor: Izabela Nowacka

Czy podróże wykonawcy dzieła z Wielkiej Brytanii do Polski będą podróżą służbową?

Pytanie: *Nasza firma stale współpracuje z osobą fizyczną (nie prowadzącą działalności gospodarczej) na podstawie umowy zlecenia (zlecenie polega na aktualizacji strony internetowej).*

Zleceniobiorca na chwilę obecną zamieszkuje w Wielkiej Brytanii.

Dodatkowo raz na jakiś czas sporządzamy z ww. osobą umowę o dzieło. Zdarza się, że dzieło wymaga podróży służbowej za granicę Wielkiej Brytanii np. do naszej siedziby. Czy podróż osoby współpracującej z nami na podstawie umowy zlecenia czy umowy o dzieło z Wielkiej Brytanii (jej aktualnego miejsca zamieszkania) do siedziby w Polsce można nazwać podróżą służbową (delegacją)?

Odpowiedź: Podróż świadczeniobiorcy do miejsca wykonania dzieła nie jest podróżą służbową, o której mowa w Kodeksie pracy.

Z formalnego punktu widzenia, z podróżą służbową możemy mieć do czynienia tylko w przypadku, gdy między stronami istnieje stosunek nawiązany na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Przez **delegację** należy bowiem rozumieć przemieszczenie się pracownika w celu wykonania na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy (art. 77⁵ Kodeksu pracy).

Umowy cywilnoprawne

Do osób świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych, np.

zleceńbiorców czy wykonawców dzieła, nie stosuje się przepisów Kodeksu pracy (poza nielicznymi wyjątkami). Natomiast przepisy Kodeksu cywilnego nie przewidują analogicznych uregulowań w zakresie podróży świadczeniobiorców. W konsekwencji, **z formalnego punktu widzenia nie może być mowy o podróży służbowej wykonawcy dzieła.**

Uwaga! Nic nie stoi jednak na przeszkodzie temu, by umowa zawarta między stronami przewidywała dokonanie zwrotu wydatków z tytułu podróży świadczeniobiorcy na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.

Warto też wiedzieć, że niektóre regulacje, np. przepisy podatkowe, traktują podróże osób niebędących pracownikami analogicznie do podróży służbowych pracowników. Na przykład w art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. b ustawy o PIT_ustanowiono zwolnienie podatkowe obejmujące diety i inne należności za czas podróży osoby niebędącej pracownikiem, do wysokości wynikającej z rozporządzenia o zwrocie

kosztów z tytułu podróży służbowej. Choć przepis mówi o „podróży” osoby niebędącej pracownikiem, a nie „podróży służbowej”, to praktyczne konsekwencje obydwu rodzajów podróży, pod względem zastosowania zwolnienia podatkowego, są tożsame.

A zatem, osoby świadczące usługi na podstawie umów cywilnych nie mogą przebywać w podróży służbowej, o której mowa w przepisach Kodeksu pracy. Strony mogą jednak uregulować kwestie związane z podróżami świadczeniobiorcy w umowie.

Podstawa prawna:

- art. 77⁵ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.),
- art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 361 ze zm.).

Autor: Magdalena Płachecka

Od kiedy wchodzi w życie nowe zasady oskładkowania umów zlecenia?

Pytanie: *Kiedy wejdą w życie nowe przepisy zgodnie, z którymi zostaną oskładkowane umowy zlecenia?*

Odpowiedź: Nowe przepisy na podstawie których inaczej będą oskładkowane umowy zlecenia wejdą w życie od 1 stycznia 2016 r.

Przypomnijmy, że już od stycznia 2015 r. obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalno-rentowym zostali objęci członkowie rad nadzorczych. Podstawę wymiaru składki tych osób stanowi przychód uzyskiwany z tytułu pełnienia funkcji członka rady nadzorczej, a płatnikiem składek jest podmiot, w którym działa rada nadzorcza. Obowiązek ubezpieczenia dotyczy wszystkich członków rad nadzorczych, którzy pobierają wynagrodzenie z tego tytułu, bez względu na podleganie ubezpieczeniom z innego tytułu i fakt pobierania emerytury lub renty przez cały okres sprawowania funkcji.

Nowe przepisy dotyczące oskładkowania umów zleceń, które wejdą w życie 1 stycznia 2016 r. wprowadzają zasadę

kumulacji tytułów do ubezpieczenia w sytuacji, gdy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu umowy zlecenia jest niższa od minimalnego wynagrodzenia w danym miesiącu.

Co oznacza, że w takiej sytuacji oskładkowaniu będzie podlegał przychód z każdej z zawartych przez zleceniobiorcę umów, a nie tylko pierwszej z nich.

Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami zleceniobiorca podlega ubezpieczeniom z jednej umowy – pierwszej lub wybranej przez niego, bez względu na wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony za wykonanie takiej umowy.

Podstawa prawna: ustawa z 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2014 r. poz. 1831).

Autor: Anna Kostecka

Jakie składki ZUS należy opłacać w przypadku zatrudnienia studenta na umowę zlecenie?

Pytanie: *Spółka z o.o. chce zatrudnić pracownicę urodzoną w maju 1990 r., studiującą na zaocznych 2-letnich magisterskich studiach na umowę zlecenie. Czy od umowy zlecenia należy płacić składkę zdrowotną i składki emerytalno- rentowe? Czy pracownicę zatrudnioną na umowę zlecenie należy zgłosić do ZUS i z jakim kodem? Czy pracownica, która pracuje w innym zakładzie pracy na umowę o pracę, a w naszej firmie tylko sprząta dwa razy w tygodniu, może mieć umowę o dzieło, czy powinna mieć umowę zlecenia i zgłoszona do ZUS? Czy od wynagrodzenia 250 zł netto powinna mieć opłacaną składkę zdrowotną od umowy zlecenia?*

Odpowiedź: Osoba będąca studentem pracująca w ramach umowy zlecenia nie będzie podlegała ubezpieczeniu, o ile nie ukończyła 26 lat i posiada status studenta przez cały czas trwania umowy zlecenia.

Uwaga! Studenci mogą podlegać ubezpieczeniom społecznym dobrowolnie.

Student posiada status studenta od dnia przyjęcia na studia do dnia ukończenia studiów lub skreślenia z listy studentów. W tym okresie, jeżeli podejmie pracę na umowę zlecenia jest zwolniony z ubezpieczeń społecznych oraz z ubezpieczenia zdrowotnego. Status swój student traci w następnym dniu po dniu

ukończenia studiów. Nie zachowuje go do końca trwania roku akademickiego.

Student to osoba kształcąca się na studiach:

- pierwszego (studia licencjackie i inżynierskie, kończące się uzyskaniem tytułu licencjata i inżyniera) lub drugiego stopnia (studia magisterskie, kończące się uzyskaniem tytułu magistra lub tytułu równorzędnego),
- jednolitych studiach magisterskich prowadzonych przez uczelnię posiadającą stosowne uprawnienia, kończące się uzyskaniem odpowiedniego tytułu zawodowego: licencjata, inżyniera, magistra lub tytułu równorzędnego.

Oznacza to, iż student nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu umów zlecenia lub współpracy przy ich wykonywaniu i do dnia ukończenia 26 lat nie należy za niego odprowadzać składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Uwaga! Pracodawca ma obowiązek zgłosić studenta do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz rozliczać i opłacać składki na te ubezpieczenia od dnia, w którym ukończy on 26 lat.

Natomiast z osobą, która pracuje w jednym zakładzie pracy na umowę o pracę, a w innym tylko sprząta dwa razy w tygodniu powinna zostać zawarta umowa

Umowy cywilnoprawne

zlecenia, jednakże nie ma obowiązku odprowadzać za nią składek na ubezpieczenia społeczne, jednakże należy odprowadzić składkę na ubezpieczenie zdrowotne.

Podstawa prawna:

– ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r., poz. 121),

– ustawa z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 ze zm.),
– art. 83 ust. 3 pkt 6 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2008 r. Nr 164, poz. 1027 ze zm.).

Autor: Iwona Kusio-Szalak

Skorzystaj z kalkulatorów opublikowanych w największym serwisie dla księgowych i kadrowych
Portal FK:

Wynagrodzenie z umowy zlecenia

Wynagrodzenie z umowy o dzieło

Od kiedy i na jakim druku zgłosić zleceniobiorcę do ZUS

Pytanie: *Spółka z o.o. od 1 kwietnia 2015 r. zatrudnia pracownicę na umowę zlecenia. Wynagrodzenie minimalne wynosi 1.750 zł. Od kiedy powinnam zgłosić pracownicę do ZUS i w jakiej wysokości opłacać składki i z jakim kodem? Czy pracownicę na umowę zlecenia można zarejestrować w ZUS np.*

na okres 6 miesięcy, czy należy co miesiąc i z jakim kodem w ZUA?

Odpowiedź: Na wstępie należy podkreślić, że umowa zlecenia to nie to samo co umowa o pracę.

Zatem, osoba zatrudniona na umowę zlecenia nie może być traktowana jak

Umowy cywilnoprawne

pracownik. Strony umowy zlecenia to zleceniobiorca jako przyjmujący zlecenie i zleceniodawca – dający zlecenie (a nie pracownik, pracodawca).

Uwaga! Umowa zlecenia jest uregulowana przez przepisy Kodeksu cywilnego, więc nie ma tu zastosowania ani Kodeks pracy, ani inne przepisy prawa pracy, w tym dotyczące np. zagwarantowania płacy minimalnej.

Proszę zauważyć, że zatrudnienie w warunkach określonych dla stosunku pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Uwaga! Zatem, nawet jeśli podpiszą Państwo umowę zlecenia, ale warunki jej wykonywania będą świadczyły o stosunku pracy, to i tak w razie kontroli ZUS czy Państwowej Inspekcji Pracy zostanie ta umowa zakwalifikowana jako umowa o pracę ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Dla przypomnienia, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, właściwych dla stosunku pracy.

Jeśli pracodawca się tego dopuści, popełnia **wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł**.

Jeżeli faktycznie zawarto umowę zlecenia w sposób prawidłowy czyli zgodnie z zasadami Kodeksu cywilnego, to taka umowa zlecenia podlega zgłoszeniu w ZUS.

Zleceniobiorca zostanie zgłoszony do ubezpieczeń właśnie z tytułu umowy zlecenia. Zgłoszenia dokonuje się w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia, a więc od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania.

Zatem, jeżeli dniem rozpoczęcia wykonywania zlecenia jest dzień 1 kwietnia 2015 r., to od tego dnia należało zgłosić zleceniobiorcę do ZUS.

Osoba pozostaje w ubezpieczeniach do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy. Innymi słowy, póki umowa obowiązuje i jest wykonywana, zleceniobiorca jest objęty ubezpieczeniami z tego tytułu.

Dlatego wystarczy raz zarejestrować taką osobę. Kod tytułu ubezpieczenia dla zlecenia to 041100, gdzie ostatnie cyfry oznaczają odpowiednio brak prawa do emerytury/renty i brak orzeczenia o niepełnosprawności. Do zgłoszenia zleceniobiorcy służy druk ZUS ZUA, jeśli podlega ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu.

Uwaga! Jeżeli zleceniobiorca nie ma innych tytułów do ubezpieczeń (prócz tego

Umowy cywilnoprawne

zlecenia), np. umowy o pracę z innym podmiotem, innej umowy zlecenia czy działalności gospodarczej, to podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, zdrowotnemu. Obowiązkowa będzie również składka na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne i zleceniobiorca może do niego przystąpić, jeśli złoży wniosek o włączenie do tego ubezpieczenia.

Objęcie dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym następuje od dnia wskazanego w zgłoszeniu, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym zostało ono złożone.

Jednak, gdy zgłoszenie do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych zostanie dokonane w terminie 7-dniowym, o którym mowa wyżej, to objęcie ubezpieczeniem chorobowym nastąpi od dnia wskazanego w zgłoszeniu.

Jeśli więc zleceniobiorca od razu zechce wejść w ubezpieczenie chorobowe, to będzie nim objęty od 1 kwietnia 2015 r., jeśli do pozostałych ubezpieczeń zostanie zgłoszony najpóźniej 7 kwietnia 2015 r. (o ile od 1 kwietnia 2015 r. umowa jest wykonywana).

Podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jest przychód ze

zlecenia w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, jeżeli w umowie określono odpłatność za jej wykonywanie kwotowo, w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej albo prowizyjnie.

Podstawę do ubezpieczenia zdrowotnego stanowi również ten przychód, ale po pomniejszeniu o część składek społecznych potrącanych z dochodu zleceniobiorcy (zwykle łącznie 13,71% z ubezpieczeniem chorobowym).

Składka emerytalna wynosi 19,52%, z czego zleceniobiorca i płatnik finansują je po połowie czyli po 9,76%. Składka rentowa wynosi 8%, z tego 1,5% pokrywa zleceniobiorca, a 6,5% – zleceniodawca (płatnik).

Składka chorobowa wynosi 2,45% i jest w całości odciągana z dochodu ubezpieczonego. Podobnie jest ze składką zdrowotną, ona również jest w pełni finansowana przez zleceniobiorcę i wynosi 9%.

Pozostałe składki tj. na ubezpieczenie wypadkowe oraz na Fundusz Pracy (2,45%) i FGŚP (0,1%) opłaca w całości ze swoich środków zleceniodawca.

Podstawa prawna:

– art. 6 ust. 1 pkt 4, art. 11 ust. 2, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 2, art. 14 ust. 1, ust. 1a, art. 16, art. 18 ust. 3 i art. 36 ust. 4 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie

ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r., poz. 121),
 – art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. e) ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2008 r. nr 164, poz. 1027 ze zm.),
 – art. 11 ust. 23 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 dokumentów (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r., poz. 1844),
 – art. 22 i art. 281 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.).

Autor: Izabela Nowacka

W jakim przypadku opłaca się składki na ZUS od umów o dzieło?

Pytanie: *Emeryt jest zatrudniony w spółce z o.o. na umowę o dzieło. Wykonuje pracę – kierowcy (głównie wyjazdy do miast w Polsce w zależności od potrzeb firmy). Od umowy o dzieło jest odprowadzany tylko podatek 18 % i 20% koszty uzyskania przychodu. Inny nasz pracownik – sprzątaczką robi porządne sprzątanie w pomieszczeniach biurowych i magazynowych kilka razy w miesiącu. Zatrudniona jest na umowę o dzieło. Jest to jedyna praca. Podatek jest odprowadzany w wysokości 18 % i koszty uzyskania przychodu w wysokości 20%. Spółka z o.o. powstała w styczniu 2013 r. Prace księgowe oraz wszystkie prace organizacyjne prowadzi nam główna księgowa, która jest zatrudniona na*

umowę o dzieło. Swoje zadania wykonuje w domu. Ta sama osoba jest zatrudniona w innej firmie na umowę o pracę. Od umowy o dzieło jest odprowadzany podatek w wysokości 18 % oraz koszty uzyskania przychodu 20%. Czy firma postępuje prawidłowo? Jeśli przepisy wymagają płacenia innych składek (np. zdrowotnej) proszę mi podać na podstawie przykładu w tych trzech przypadkach.

Odpowiedź: Od umowy o dzieło nie trzeba odprowadzać żadnych składek na ZUS czyli ani społecznych ani zdrowotnej, z wyjątkiem sytuacji, kiedy wykonawca dzieła jest również zatrudniony w tej samej firmie na umowę o pracę lub w ramach umowy o dzieło wykonuje pracę

Umowy cywilnoprawne

na rzecz własnego pracodawcy. Wtedy umowa cywilnoprawna jest rozszerzeniem stosunku pracy i podlega w pełni oskładkowaniu, tak samo jak umowa o pracę. Jednak z opisu wynika, że żadna z tych pracujących osób nie jest jednocześnie u Państwa zatrudniona na etacie. Tylko księgowa ma etat, ale w innej firmie.

Dla celów ubezpieczeniowych trzeba jednak rozstrzygnąć, czy w ogóle umowa o dzieło pasuje do każdej z opisanych przez Państwa prac. Innymi słowy, czy wybrano właściwą umowę. Moim zdaniem, nie. We wszystkich przypadkach odpowiednia jest umowa zlecenia i to również w sytuacji, gdy praca nie przebiega w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

Uwaga! Umowa o dzieło, jak nazwa wskazuje, jest umową rezultatu. Jej efektem jest powstanie dzieła, a nie samo wykonywanie pracy. Przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego, konkretnego dzieła.

Gdyby np. księgowa miała umowę na sporządzenie bilansu za dany okres lub danego zestawienia, czy opracowania polityki rachunkowości, a więc na wykonanie określonego efektu pracy, to wówczas można byłoby skorzystać z umowy o dzieło. Tymczasem skoro w ramach tej umowy ma zwyczajnie wypełniać bieżące obowiązki związane z księgowością czyli ewidencjonowanie dokumentów, ustalanie wyniku finansowego, to niestety nie jest to umowa o dzieło, lecz umowa zlecenia.

Uwaga! Umowa zlecenia jest umową starannego działania i nie trzeba osiągać mierzalnych rezultatów.

Podobnie jest z kierowcą i sprzątaczką. W wyniku ich pracy nie powstaje żadne dzieło.

Uwaga! Warto podkreślić, że nie nazwa umowy przesądza o istniejącym stosunku prawnym, lecz przedmiot umowy, warunki wykonywania pracy.

Nie można również, przy wyborze danej formy zatrudnienia, kierować się oszczędnościami na składkach na ZUS. W razie kontroli, jeśli ZUS zakwestionuje umowę o dzieło kwalifikując ją jako umowę zlecenia, czy o pracę, płatnik musi skorygować wszystkie dokumenty do ZUS, płacić zaległe składki za cały okres wykonywania umowy, wraz z odsetkami za zwłokę. Może się to okazać nieopłacalne.

Oskładkowanie umów zleceń (zamiast umów o dzieło) wygląda następująco w tych trzech przypadkach:

1. emeryt podlega ze zlecenia obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu, zdrowotnemu, ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne,
2. sprzątaczką – jw.,
3. księgowa – obowiązkowe tylko ubezpieczenie zdrowotne, pod warunkiem, że w innej firmie, z zatrudnienia uzyskuje podstawę wymiaru do składek społecznych

Umowy cywilnoprawne

(przychód) wynoszącą co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, w przeliczeniu na okres miesiąca.

W przypadku obliczania zaliczki na podatek dochodowy, podstawę opodatkowania stanowi przychód pomniejszony o koszty uzyskania przychodów oraz potrącone w danym miesiącu przez płatnika składki na ubezpieczenia społeczne, jeżeli zleceniobiorca im podlega. Koszty uzyskania przychodów w wysokości 20% oblicza się od przychodu, ale po odliczeniu składek społecznych. Zaliczka ulega obniżeniu o składkę zdrowotną, w wysokości 7,75% podstawy wymiaru.

Przykład:

Wynagrodzenie zleceniobiorcy wynosi 500 zł. Podlega on ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, zdrowotnemu. Nie ma ubezpieczenia chorobowego, gdyż zleceniobiorca do niego nie przystąpił. Obliczenie miesięcznej zaliczki wygląda następująco:

- $500 \text{ zł} \times 9,76\% = 48,80 \text{ zł}$ – składka emerytalna,
- $500 \text{ zł} \times 1,5\% = 7,50 \text{ zł}$ – składka rentowa.

Łączne składki społeczne finansowane przez zleceniobiorcę – 56,30 zł.

- $500 \text{ zł} - 56,30 \text{ zł} = 443,70 \text{ zł} \times 9\% = 39,93 \text{ zł}$ – składka zdrowotna do ZUS,

- $443,70 \text{ zł} \times 7,75\% = 34,39 \text{ zł}$ – składka zdrowotna do odliczenia od podatku,
- $500 \text{ zł} - 56,30 \text{ zł} = 443,70 \text{ zł} \times 20\% = 88,74 \text{ zł}$ – koszty uzyskania przychodów,
- $500 \text{ zł} - 56,30 \text{ zł} - 88,74 \text{ zł} = 354,96 \text{ zł}$; po zaokrągleniu – 355 zł – podstawa opodatkowania,
- $355 \text{ zł} \times 18\% = 63,90 \text{ zł}$ – zaliczka na podatek,
 $63,90 \text{ zł} - 34,39 \text{ zł} = 29,51 \text{ zł}$; po zaokrągleniu 30 zł – zaliczka dla urzędu skarbowego.

Do wypłaty – $500 \text{ zł} - 56,30 \text{ zł} - 39,93 \text{ zł} - 30 \text{ zł} = 373,77 \text{ zł}$.

Podstawa prawna:

- art. 41 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 361 ze zm.),
- art. 627 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jed.: Dz.U. z 2014 r., poz. 121),
- art. 6 ust. 1 pkt 4, art. 9 ust. 1, ust. 1a, ust. 4a, art. 11 ust. 2, art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r., poz. 121),
- art. 66 ust. 1 pkt 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 r. nr 164, poz. 1027 ze zm.).

Autor: Izabela Nowacka

Czy zatrudniony na zlecenie otrzyma w przyszłości emeryturę lub rentę?

Pytanie: *Czy osoba pracująca tylko na umowę zlecenia będzie miała w przyszłości prawo do emerytury lub renty?*

Odpowiedź: Osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia, która podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, a co za tym idzie na warunkach określonych w ustawie emerytalnej ma prawo do emerytury lub renty.

Nie dotyczy to studentów i uczniów, którzy nie ukończyli 26 lat.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r., poz. 121), dalej: ustawa systemowa, osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Nie dotyczy to jednak uczniów gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych oraz studentów, którzy nie ukończyli 26 lat (za wyjątkiem osób świadczących pracę na podstawie umowy uaktywniającej, o której jest mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi do w wieku do lat 3 (Dz. U. Nr 45, poz. 235 z późn. zm.)).

Warunki nabywania prawa do świadczeń z ubezpieczeń emerytalnego i rentowych np. emerytury lub renty regulują przepisy ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2013 r., poz. 1440), dalej: ustawa emerytalna.

Uwaga! Z art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy emerytalnej wynika, że świadczenia z ubezpieczeń emerytalnego i rentowych przysługują ubezpieczonym w przypadku spełnienia warunków do nabycia prawa do świadczeń pieniężnych z ubezpieczeń emerytalnego i rentowych Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Ubezpieczonymi zaś są osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, określonym w przepisach ustawy systemowej, a także osoby, która przed dniem wejścia w życie ustawy emerytalnej podlegała ubezpieczeniu społecznemu lub zaopatrzeniu emerytalnemu, z wyłączeniem ubezpieczenia społecznego rolników.

Powyższe oznacza, że osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia i podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym mają zatem prawo do świadczeń z tych ubezpieczeń na warunkach określonych w ustawie emerytalnej.

Podstawa prawna:

– art. 6 ust. 1 pkt 4 i ust. 4 i 4a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r., poz. 121),

– art. 1 ust. 1 pkt 1, art. 2 ust. 1 pkt 1 i art. 4 pkt 13 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2013 r., poz. 1440).

Autor: Piotr Kostrzewa

Więcej odpowiedzi na pytania dotyczące zawierania umów cywilnoprawnych znajdziesz w [Portalu FK](#).

Umowy cywilnoprawne



Zarejestruj się na Portalu FK już dziś!

Do Twojej dyspozycji:



70 wybitnych ekspertów z każdej dziedziny prawa



ponad 40 500 udzielonych indywidualnych odpowiedzi



48 godzin to średni czas udzielonej odpowiedzi



monitoring prawa, codziennie nowe interpretacje



praktyczne narzędzia dla księgowych i kadrowych



pogotowie księgowe - telefoniczne konsultacje z ekspertami



Zamów dostęp do portalfk.pl i odbierz wyjątkowe prezenty:



Świadczenia, które szef dopisze do przychodu



Nowe zasady odliczania VAT od samochodów

Sprawdź teraz »

Umowy cywilnoprawne

Stopka redakcyjna

Redaktor prowadzący:	Anna Kostecka
Wydawca:	Norbert Pawlikowski
ISBN:	978-83-269-3920-4
Wydawnictwo:	Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
Adres:	03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a
Kontakt:	Telefon 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: portalfk@wip.pl
NIP:	526-19-92-256
Numer KRS:	0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Sąd Gospodarczy XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy. Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

Copyright by: Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o. Warszawa 2015

„10 najczęstszych pytań o umowy cywilnoprawne” wraz z przysługującym Czytelnikom innymi elementami dostępnymi w subskrypcji (e-letter, strona www i inne) chronione są prawem autorskim. Przedruk materiałów opublikowanych w „10 najczęstszych pytań o umowy cywilnoprawne” oraz w innych dostępnych elementach subskrypcji – bez zgody wydawcy – jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło.

Publikacja „10 najczęstszych pytań o umowy cywilnoprawne” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia autorów oraz konsultantów. Zaproponowane w publikacji „10 najczęstszych pytań o umowy cywilnoprawne” oraz w innych dostępnych elementach subskrypcji wskazówki, porady i

interpretacje nie mają charakteru porady prawnej. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji „10 najczęstszych pytań o umowy cywilnoprawne” lub w innych dostępnych elementach subskrypcji wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przykładów.

Wydawca nie odpowiada za treść zamieszczonej reklamy; ma prawo odmówić zamieszczenia reklamy, jeżeli jej treść lub forma są sprzeczne z linią programową bądź charakterem publikacji oraz interesem Wydawnictwa Wiedza i Praktyka.

2BY22

Umowy cywilnoprawne