

Oskładkowanie umów zleceń na zasadach umowy o pracę

Kalina Kaczmarek
ekspert prawa pracy

- ❖ Pracownik zatrudniony na podstawie stosunku pracy, uzyskujący co najmniej minimalne wynagrodzenie
- ❖ w przypadku zawarcia umowy zlecenia z innym podmiotem podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym wyłącznie z tytułu umowy o pracę, wówczas z umowy zlecenia podlega ubezpieczeniom społecznym dobrowolnie
- ❖ z każdego tytułu należy opłacić składkę na ubezpieczenie zdrowotne

Należy pamiętać, że przystąpienie zleceniobiorcy do dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego wyklucza możliwość podlegania dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. Zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego jest możliwe tylko wtedy, gdy składkom społecznym podlega się obowiązkowo.

Ustalenie podstawy wymiaru składek

Ustal podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe:

- ❖ dla każdego miesiąca odrębnie,
- ❖ nie uwzględniaj podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wykazanej za miesiąc po ustaniu danego tytułu ubezpieczenia, tj. za miesiąc, w którym ubezpieczony nie podlegał już ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym ani jeden dzień. Rozlicz składki za ubezpieczonego i wykaż kod tytułu ubezpieczenia, który rozpoczyna się od 30 00 (w tym miesiącu nie zachodzi bowiem zbieg z tą umową),
- ❖ według kolejności powstawania tytułów.

W przypadku zleceniobiorców, dla których odpłatność w umowie zlecenia określiłeś (jako płatnik) miesięcznie kwotowo, w odniesieniu do miesiąca, w którym wystąpiła niezdolność do pracy, która skutkuje:

- ❖ uzyskaniem niższego przychodu lub
- ❖ niezyskaniem go,

przy sumowaniu podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uwzględnij kwotę określoną w umowie zlecenia. Niezdolność do pracy musi być związana z korzystaniem przez zleceniobiorcę z zasiłku z ubezpieczenia społecznego.

Zasada ta nie ma zastosowania w przypadku osób, dla których odpłatność w umowie została określona w kwotowej stawce godzinowej, akordowej albo prowizyjnie.

Ważne!

Powyższe zasady zastosuj do rozstrzygnięcia zbiegu umowy zlecenia z:

- ❖ wykonywaniem współpracy ze zleceniobiorcą,
- ❖ byciem duchownym,
- ❖ byciem posłem lub senatorem,
- ❖ wykonywaniem pracy nakładczej,
- ❖ wykonywaniem współpracy z osobą, która prowadzi pozarolniczą działalność albo wykonywanie współpracy z osobą, która korzysta z tzw. ulgi na start.

Przykład

Anna wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia zawartej z Albertem. W umowie określili 1 stycznia 2023 r. jako dzień rozpoczęcia wykonywania pracy. Następnie Anna zawarła umowę zlecenia z Andrzejem. W umowie określili 12 stycznia 2023 r. jako dzień rozpoczęcia wykonywania pracy.

Przychód uzyskany w styczniu 2023 r. wyniósł:

- ❖ z tytułu umowy zawartej z Albertem - 1100 zł,
- ❖ z tytułu umowy zawartej z Andrzejem - 900 zł.

Anna jest objęta obowiązkiem ubezpieczeń emerytalnym i rentowymi w styczniu 2023 r. z obu tytułów (tj. u Alberta od 1 do 31 stycznia, a u Andrzeja od 12 do 31 stycznia).

Przykład

Bartosz wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia zawartej z Barbarą. W umowie określili 1 stycznia 2023 r. jako dzień rozpoczęcia wykonywania pracy. Następnie Bartosz zawarł umowę zlecenia z Bogdanem. W umowie określili 11 stycznia 2023 r. jako dzień rozpoczęcia wykonywania pracy.

Przychód uzyskany w styczniu 2023 r. wyniósł:

- ❖ z tytułu umowy zawartej z Barbarą - 1300 zł,
- ❖ z tytułu umowy zawartej z Bogdanem - 3400 zł.

Bartosz jest objęty obowiązkiem ubezpieczeń: emerytalnym i rentowymi w styczniu 2023 r. z obu tytułów (tj. u Barbary od 1 do 31 stycznia, a u Bogdana od 11 do 31 stycznia).

Przykład

Dawid wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia zawartej z Dariuszem. W umowie określili 1 stycznia 2023 r. jako dzień rozpoczęcia wykonywania pracy. Następnie Dawid zawarł:

- ❖ umowę zlecenia z Danutą. W umowie określili 5 stycznia 2023 r. jako dzień rozpoczęcia wykonywania pracy,
- ❖ umowę zlecenia z Darią. W umowie określili 20 stycznia 2023 r. jako dzień rozpoczęcia wykonywania pracy.

Przychód uzyskany w styczniu 2023 r. wyniósł:

- ❖ z tytułu umowy zawartej z Dariuszem - 1500 zł,
- ❖ z tytułu umowy zawartej z Danutą - 3600 zł.

Dawid podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w styczniu 2023 r. z tytułu umów zlecenia zawartych z Dariuszem i Danutą. Z tych umów łączna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osiągnęła minimalne wynagrodzenie, stąd kolejna umowa zawarta z Darią, z której Dawid uzyskał w tym miesiącu przychód w wysokości 12400 zł, nie rodzi obowiązku ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.

Zbieg tytułów do ubezpieczeń

Zbieg tytułów do ubezpieczenia następuje w sytuacji, gdy pracownik jest zatrudniony w różnych formach u różnych przedsiębiorców. Przy jednoczesnym zatrudnieniu na umowę o pracę i umowę zlecenia następuje zbieg tytułów do ubezpieczeń. Do najczęstszych takich przypadków należą:

- ❖ umowa o pracę z wynagrodzeniem co najmniej minimalnym oraz umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na rzecz własnego pracodawcy - w takiej sytuacji pracownik podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu z umowy o pracę. Przystąpienie zleceniobiorcy do dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego zależy tylko od niego;
- ❖ umowa o pracę z wynagrodzeniem niższym od minimalnego oraz umowa zlecenia - w tym przypadku pracownik obowiązkowo podlega ubezpieczeniom społecznym zarówno z tytułu umowy o pracę, jak i umowy zlecenia;
- ❖ umowa o pracę studenta lub ucznia, który nie ukończył 26 lat, bez względu na wysokość wynagrodzenia oraz umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na rzecz pracodawcy. Student nie podlega ubezpieczeniu z tytułu umowy zlecenia. Nawet gdyby wyraził taką chęć, nie ma możliwości dobrowolnego podlegania ubezpieczeniom (art. 6 ust. 4 Ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych);

- ❖ umowa o pracę z emerytem lub rencistą z wynagrodzeniem co najmniej minimalnym oraz umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na rzecz pracodawcy - podleganie ubezpieczeniom jest obowiązkowe z tytułu umowy o pracę. Możliwe jest również przystąpienie zleceniobiorcy do dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego.

Ważne!

W świetle uchwały Sądu Najwyższego (z 2 września 2009 r., II UZP 6/09) pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z innym podmiotem, jest płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne za tę osobę. Pracodawca, a więc podmiot, na rzecz którego wykonywana jest praca w ramach umowy cywilnoprawnej ma obowiązek rozliczać i opłacać należne składki za wyżej wymienione osoby, tak jak za osoby, które wykonują pracę w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z własnym pracodawcą.

Ważne!

Powyższa zasada nie ma zastosowania do osób, które przebywają na urlopie macierzyńskim, wychowawczym lub bezpłatnym. Jeśli pracodawca zatrudni na podstawie umowy zlecenia własnego pracownika, który przebywa na urlopie macierzyńskim, wychowawczym czy bezpłatnym, to z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia podlega on ubezpieczeniom na zasadach przewidzianych dla zleceniobiorców.

Przykład

Teresa wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia, zawartej ze spółką z o.o., w okresie od 1 do 31 sierpnia 2023 r. Jednocześnie jest pracownikiem tej spółki od 1 lipca 2022 r.

Teresa podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym zarówno z tytułu umowy o pracę, jak i z tytułu umowy zlecenia. Pracodawca, jako płatnik składek, zobowiązany był zgłosić Teresę od 1 lipca 2022 r. do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego, z tytułu zawartej umowy o pracę. Nie zgłasza natomiast Teresy do ubezpieczeń z tytułu umowy zlecenia. Powinien jedynie dodać przychód uzyskany z umowy zlecenia do przychodu z umowy o pracę i wykazać tę sumę w imiennym raporcie miesięcznym składanym za sierpień 2023 r. Raport powinien oznaczyć kodem tytułu ubezpieczeń właściwym dla pracownika (01 XX XX).

Przykład

Zenon zawarł od 1 stycznia 2023 r. z własnym pracownikiem - Zofią, która przebywa na urlopie wychowawczym, umowę zlecenia.

Zofia przebywa na urlopie wychowawczym i wykonuje jednocześnie umowę zlecenia. Jest objęta obowiązkiem ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy zlecenia. Przebywanie na urlopie wychowawczym nie stanowi wówczas tytułu do tych ubezpieczeń. Pomimo, że Zofia przebywa na urlopie wychowawczym jest nadal pracownikiem Zenona, z tytułu zawartej umowy zlecenia podlega ubezpieczeniom na zasadach przewidzianych dla zleceniobiorców. Tym samym Zenon musi odprowadzić za Zofię składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz ubezpieczenie wypadkowe. Składka na ubezpieczenie chorobowe jest opłacana na dobrowolny wniosek Zofii.

Jeśli podstawa wymiaru składek z tytułu umowy o pracę w przeliczeniu na pełen miesiąc, będzie niższa niż minimalne wynagrodzenie (przy braku zagwarantowanego w umowie o pracę minimalnego wynagrodzenia), dopiero łączna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułów: umowy o pracę oraz umowy/umów zlecenia, która osiągnie kwotę minimalnego wynagrodzenia skutkuje, że kolejne tytuły nie będą rodzić obowiązku tych ubezpieczeń.

Ważne!

Zbieg wykonywania umowy zlecenia z:

- ❖ członkostwem w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych,
- ❖ pobieraniem świadczenia szkoleniowego, świadczenia socjalnego, zasiłku socjalnego,
- ❖ pobieraniem wynagrodzenia, które przysługuje w okresie korzystania ze świadczenia górniczego, lub w okresie korzystania ze stypendium na przekwalifikowania,

rozstrzygaj na takich samych zasadach jak opisany zbieg umowy zlecenia z umową o pracę.

Tytuły wcześniej wskazane zawsze rodzą obowiązek ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Przy ustalaniu łącznej podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia zawsze w pierwszej kolejności uwzględnij podstawę wymiaru składek z powyższych tytułów, w szczególności ze stosunku pracy. Pozostałe zasady sumowanie obowiązują jak przy zbiegu kilku umów zlecenia.

Przykład

Bożena jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę w wymiarze czasu pracy ½ etatu przez Balbinę od 1 lutego 2023 r. W umowie o pracę nie ma zagwarantowanego minimalnego wynagrodzenia. Comiesięcznie podstawa wymiaru składek z tego tytułu wynosi 2600 zł. Wcześniej Bożena zawarła dwie umowy zlecenia (praca nie jest wykonywana na rzecz Balbiny):

- z Bronisławem – w umowie określili 1 stycznia 2023 r. jako dzień rozpoczęcia wykonywania pracy,
- z Błażejem – w umowie określili 25 stycznia 2023 r. jako dzień rozpoczęcia wykonywania pracy.

W styczniu i lutym 2023 r. z umowy zawartej z Bronisławem osiągnęła przychód w wysokości po 1000 zł, a z umowy zawartej z Błażejem - po 5000 zł.

W styczniu 2023 r. Bożena podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu obu umów zlecenia (tj. zawartej z Bronisławem od 1 stycznia, a z Błażejem - od 25 stycznia).

W lutym 2023 r. Bożena obowiązkowo podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu umowy o pracę oraz z tytułu umowy zlecenia zawartej z Bronisławem (suma podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy o pracę i umowy zlecenia z Bronisławem osiąga kwotę minimalnego wynagrodzenia). Dlatego kolejna umowa zlecenia (z Błażejem) nie rodzi obowiązku ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.

Jeśli zleceniobiorca pozostaje jednocześnie w dwóch lub więcej stosunkach pracy, to dla celów ustalenia obowiązku ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy zlecenia zsumuj 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, zleceniobiorca podlega z tego tytułu dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Kiedy nie trzeba zgłaszać
do ubezpieczenia społecznego zleceniobiorców?

Umowy zlecenia podlegają prawie zawsze obowiązkowej składce na ubezpieczenie zdrowotne.

Wyjątkiem są umowy zawarte z uczniami i studentami do ukończenia przez nich 26. roku życia oraz umowy zlecenia nieodpłatne (które jednak zawiera się sporadycznie, ustnie i głównie w sprawach tzw. pomocy sąsiedzkiej).

Poza tym, każda umowa zlecenia rodzi obowiązek opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne – bez względu na ich ilość i kolejność zawierania.

Zupełnie inaczej wygląda sytuacja w przypadku składek na ubezpieczenia społeczne. Tu również obowiązuje wyłączenie przewidujące brak obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku zawarcia umowy zlecenia z uczniami i studentami do ukończenia przez nich 26. roku życia. To pierwszy z omawianym przypadków braku składek ZUS przy umowie zlecenia.

Jesteś zleceniobiorcą, jeśli jesteś zatrudniony:

- ❖ na podstawie umowy agencyjnej,
- ❖ na podstawie umowy zlecenia,
- ❖ na podstawie innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

Jakimi ubezpieczeniami jest objęty zleceniobiorca?

Zleceniobiorca jest objęty:

- obowiązkowo ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowymi, wypadkowym i zdrowotnym,
- dobrowolnie (na swój wniosek) ubezpieczeniem chorobowym.

WAŻNE!

Jako zleceniobiorca nie będziesz objęty obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, jeśli np.

- ❖ jesteś jednocześnie zatrudniony na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy lub gdy ma w umowie o pracę zagwarantowane co najmniej minimalne wynagrodzenie.
- ❖ Jednak jeśli zawarto umowę cywilnoprawną z własnym pracodawcą lub wykonuj w ramach takiej umowy pracę na jego rzecz, to zastrzeżenie takie zleceniodawcy nie dotyczy i będziesz objęty obowiązkowo tymi ubezpieczeniami.

Jeśli jako zleceniobiorca nie jest objęty obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, to nie możesz przystąpić do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

Kilka umów zlecenie

Kiedy obowiązek oskładkowania umowy zlecenie?

W sytuacji kiedy zleceniobiorca wykonuje pracę i posiada kilka umów zlecenia z różnymi zleceniodawcami, sytuacja jest znacznie bardziej skomplikowana.

W takiej sytuacji obowiązkowe oskładkowanie obowiązuje wszystkie umowy zlecenia, ale tylko do momentu, kiedy całkowity przychód pracownika w danym miesiącu, z wszystkich posiadanych przez niego tytułów do ubezpieczeń społecznych, nie przekroczy kwoty minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku (od lipca do grudnia 2024 r. jest to kwota 4 300 zł brutto).

W sytuacji kiedy zleceniobiorca przekroczy tę kwotę z każdej kolejnej umowy obowiązkowa będzie tylko składka zdrowotna. Art. 82 ust. 2 ustawy zdrowotnej nakłada bowiem obowiązek objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem zdrowotnym, wszystkich uzyskiwanych przychodów.

Wysokość podstawy wymiaru składek Jak obecnie są oskładkowane umowy?

Aktualnie, przy umowach zlecenia, pełna składka ZUS jest płacona co najmniej do minimalnego poziomu wynagrodzenia.

Oznacza to w praktyce, że osoba, dla której umowa zlecenie jest jedynym źródłem dochodu, jest zobowiązana do obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, wypadkowe) oraz obowiązkowo podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Ubezpieczenie chorobowe jest opcjonalne. I obowiązek ten funkcjonuje do poziomu minimalnego wynagrodzenia. W przypadku kolejnych umów zlecenie, co ważne z innymi podmiotami nie muszą one być oskładkowane.

Oskładkowanie umowy zlecenia i etat

Zbieg tytułów ubezpieczeń społecznych

W sytuacji kiedy zleceniobiorca jest zatrudniony w jednym zakładzie pracy na podstawie umowy o pracę, a równocześnie wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia w innym miejscu, następuje tzw. zbieg tytułów do ubezpieczenia.

Oczywiście z tytułu umowy o pracę, pracownik zawsze podlega pełnemu oskładkowaniu umowy, czyli obowiązkowym składkom społecznym (emerytalnym, rentowym, wypadkowym, chorobowym) oraz składkom zdrowotnym.

A co w przypadku nowej umowy zlecenia dla innego pracodawcy?

Z kolei umowa zlecenia, gdy jest wykonywana na rzecz innego pracodawcy, nie będzie stanowiła oddzielnego tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, jeżeli z tytułu umowy o pracę pracownik osiąga co najmniej minimalne wynagrodzenie.

W takim przypadku z umowy zlecenia obowiązkowa będzie jedynie składka zdrowotna.

W sytuacji kiedy wynagrodzenie pracownika ze stosunku pracy będzie jednak niższe niż najniższa krajowa, to umowa zlecenia będzie musiała być w całości oskładkowana.

Kto jest zwolniony z pełnego oskładkowania? Kto nie musi płacić składek ZUS?

Pracodawca nie jest zobowiązany do odprowadzania składek ZUS w sytuacji, gdy zatrudnia ucznia lub studenta poniżej 26. roku życia, który jest objęty ubezpieczeniem przez szkołę, uczelnię lub opiekunów/rodziców.

Druga sytuacja kiedy nie ma obowiązku opłacania składek, dotyczy zleceniobiorców, którzy w innym miejscu pracy wykonują pracę na podstawie umowy o pracę i osiągają wynagrodzenie nie niższe niż najniższa krajowa.

Zbieg umowy zlecenia z pobieraniem zasiłku socjalnego

Zleceniobiorcom, podobnie jak pracownikom mogą być przyznawane różne benefity.

Zleceniobiorcy mogą otrzymywać także świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS). Choć zasadniczo do korzystania z ZFŚS uprawnieni są pracownicy, ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny., to z art. 2 pkt 5 ustawy o ZFŚS wynika jednak, że pracodawca może przyznać w regulaminie ZFŚS, prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z ZFŚS również innym osobom.

W konsekwencji regulamin ZFŚS może gwarantować prawo do korzystania z ZFŚS osobom wykonującym pracę na podstawie umów zlecenia. Wartość świadczeń zarówno przyznanych ze środków obrotowych jak i ZFŚS w części opłacanej przez zleceniodawcę stanowi co do zasady przychód podlegający opodatkowaniu.

Ponieważ zleceniobiorcy nie można uznać za pracownika, wykluczone jest jednak zastosowanie w stosunku do niego zwolnienia o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT przewidującym zwolnienie z PIT w wartości otrzymanych przez pracownika świadczeń rzeczowych pieniężnych sfinansowanych w całości m.in. z ZFŚS, w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 1000 zł.

Ponieważ świadczenia otrzymywane od zleceniodawcy (w tym z ZFŚS) otrzymywane są w związku ze stosunkiem zlecenia, tym samym stanowią dla zleceniobiorcy przychód z działalności wykonywanej osobiście (art. 13 pkt 8 ustawy o PIT). W konsekwencji świadczenia na rzecz zleceniobiorcy należy uwzględnić w podstawie opodatkowania i potraktować tak, jak inne świadczenia na rzecz zleceniobiorcy (jako przychód zleceniobiorców z działalności wykonywanej osobiście - art. 13 pkt 8 ustawy o PIT) co w konsekwencji oznacza pobieranie zaliczki na ogólnych zasadach zgodnie z art. 41 ustawy o PIT, w tym zastosowanie kosztów uzyskania przychodu w wysokości określonej w art. 22 ust. 9 ustawy o PIT (20% KUP).

Podobne stanowisko zostało zaprezentowane w interpretacji z dnia 9 kwietnia 2020 r. Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej, sygn. 0114-KDIP3-1.4011.16.2020.1.MG:

„Do przychodów z umów zlecenia zalicza się każde świadczenie, które zleceniobiorca otrzymał w związku z faktem zawarcia umowy zlecenia. Do przychodów tych zalicza się zarówno otrzymane pieniądze, jak i wartość pieniężną świadczeń w naturze, świadczenia pieniężne ponoszone za zleceniobiorcę, wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych. Przychodem zleceniobiorcy jest zatem nie tylko wynagrodzenie z tytułu zawartej umowy zlecenia, ale także m.in. świadczenia nieodpłatne (...). W związku z powyższym należy stwierdzić, że nieodpłatny pakiet medyczny oraz karty benefit należy traktować jako składnik wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia.”

Niższe wynagrodzenie netto
– zleceniobiorcy otrzymają wynagrodzenie
pomniejszone o składki ZUS

Zgodnie z nowymi przepisami, nastąpi:

- ❖ oskładkowanie wszystkich umów cywilnoprawnych: dotyczy to zarówno umów zlecenia, jak i o dzieło;
- ❖ likwidacja zbiegu tytułów do ubezpieczeń społecznych: nie będzie można już "wybierać" umowy, z której odprowadzane będą składki;
- ❖ pełne składki ZUS: oznacza to odprowadzanie składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne.

Zmiana ta sprawi że zleceniobiorcy będą mieli:

- niższe wynagrodzenie netto;
- zleceniobiorcy otrzymają wynagrodzenie pomniejszone o składki ZUS;
- wyższe świadczenia emerytalne i rentowe: odprowadzane składki będą budować kapitał emerytalno-rentowy.

Zapraszamy do zadawania pytań!

Oskładkowanie umów zleceń na zasadach umowy o pracę

Kalina Kaczmarek
ekspert prawa pracy