



Zakład Ubezpieczeń Społecznych

01-748 Warszawa, ul. Szamocka 3 , 5

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE
I UBEZPIECZENIE
ZDROWOTNE
OSÓB WYKONUJĄCYCH
PRACĘ
NA PODSTAWIE UMÓW
CYWILNOPRAWNYCH

Poradnik

Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących pracę na podstawie umów
cywilnoprawnych

Poradnik

data aktualizacji: 01-10-2011 r.

Spis treści

Wstęp	6
Rozdział I. Umowy cywilnoprawne – uwagi ogólne	7
Rozdział II. Umowa-zlecenie jako jedyny tytuł do ubezpieczeń społecznych	9
1. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów-zleceń zawartych do 13 stycznia 2000 r.	9
2. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów-zleceń zawartych po 13 stycznia 2000 r.	10
Rozdział III. Zbiegi tytułów do ubezpieczeń społecznych – umowa-zlecenie i inne tytuły	13
1. Umowa-zlecenie i umowa o pracę	13
a. Umowa-zlecenie zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na rzecz pracodawcy	13
b. Umowa-zlecenie z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz	16
2. Umowa-zlecenie i prowadzenie pozarolniczej działalności	20
a. Umowa-zlecenie i prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej	20
b. Umowa-zlecenie w ramach prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej	29
c. Umowa-zlecenie i inne rodzaje pozarolniczej działalności	31
3. Umowa o pracę i umowa-zlecenie oraz prowadzenie pozarolniczej działalności	31
a. Umowa o pracę i umowa-zlecenie z własnym pracodawcą oraz prowadzenie pozarolniczej działalności	31
b. Umowa o pracę i umowa-zlecenie z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prowadzenie pozarolniczej działalności	33
4. Umowa-zlecenie i prawo do emerytury lub renty	37
5. Umowa-zlecenie oraz prowadzenie pozarolniczej działalności i prawo do emerytury lub renty	38
6. Kilka umów-zleceń	42
7. Kilka umów-zleceń i prawo do emerytury lub renty	42
8. Umowa o pracę i umowa-zlecenie oraz prawo do emerytury lub renty	43
a. Umowa o pracę i umowa-zlecenie z własnym pracodawcą lub wykonywana na rzecz pracodawcy oraz prawo do emerytury lub renty	43

b. Umowa o pracę i umowa-zlecenie z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prawo do emerytury lub renty	44
9. Umowa-zlecenie z uczniem lub studentem	44
10. Umowa-zlecenie i pobieranie zasiłku macierzyńskiego	47
11. Umowa zlecenie i przebywanie na urlopie wychowawczym	48
12. Umowa-zlecenie i bycie duchownym	49
13. Umowa-zlecenie i bycie rolnikiem	49
14. Umowa-zlecenie i pozostawanie w stosunku służby	50
15. Zbiegi innych tytułów do ubezpieczeń społecznych	51
Rozdział IV. Kontrakt menedżerski	52
Rozdział V. Umowa agencyjna i inne umowy o świadczenie usług	53
Rozdział VI. Umowa o dzieło	53
Rozdział VII. Zgłaszanie i wyrejestrowywanie z ubezpieczeń społecznych osób wykonujących umowy cywilnoprawne	56
Rozdział VIII. Zasady rozliczania i opłacania składek na ubezpieczenia społeczne osób wykonujących umowy cywilnoprawne	60
1. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne	60
2. Wysokość składek na ubezpieczenia społeczne	67
3. Płatnik składek na ubezpieczenia społeczne	69
4. Zasady finansowania składek na ubezpieczenia społeczne	69
5. Zasady rozliczania składek na ubezpieczenia społeczne	70
6. Terminy rozliczania i opłacania składek na ubezpieczenia społeczne	74
Rozdział IX. Ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących umowy cywilnoprawne	75
1. Zasady podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu	75
2. Podstawa wymiaru i wysokość składki na ubezpieczenie zdrowotne	76
3. Zgłaszanie i wyrejestrowywanie z ubezpieczenia zdrowotnego, rozliczanie i opłacanie składek na to ubezpieczenie	76
4. Umowa zlecenia i inne tytuły do ubezpieczenia zdrowotnego	77
a. Umowa-zlecenie i umowa o pracę	77
b. Kilka umów-zleceń	78
c. Umowa-zlecenie i przebywanie na urlopie wychowawczym lub pobieranie zasiłku macierzyńskiego	78
d. Umowa-zlecenie i prawo do emerytury lub renty	78
e. Umowa-zlecenie i prowadzenie pozarolniczej działalności	78
f. Umowa-zlecenie i bycie uczniem lub studentem	78
Rozdział X. Składka na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	79
1. Fundusz Pracy	79

2. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	84
Rozdział XI. Kontynuowanie ubezpieczeń społecznych	87
Zakończenie	88
Wykaz obowiązujących aktów prawnych	90

Wstęp

Zadaniem niniejszego poradnika jest przybliżenie zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Znajomość przedstawionych w nim zagadnień jest niezbędna do prawidłowego zgłaszania, opłacania i rozliczania składek za wyżej wymienione osoby.

W opracowaniu omówiono obowiązujące od 1 stycznia 1999 r. zasady obejmowania ubezpieczeniami osób wykonujących pracę na podstawie umów-zleceń oraz osób zawierających inne umowy cywilnoprawne, w tym umowy agencyjne, umowy o dzieło oraz kontrakty menedżerskie. Należy podkreślić, iż w obrocie gospodarczym coraz częściej występującymi formami zatrudniania osób fizycznych – obok umów o pracę – są właśnie umowy cywilnoprawne.

Ważnym elementem poradnika jest przedstawienie zagadnień związanych ze zbiegami tytułów do podlegania ubezpieczeniom społecznym, gdzie jednym z tytułów jest wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. Istotne jest również omówienie zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu przez zleceniobiorców (albo osoby wykonujące pracę na podstawie umów agencyjnych lub innych umów o świadczenie usług, do których zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia) będących emerytami lub rencistami, bądź uczniami lub studentami.

Część opracowania poświęcono regułom naliczania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Ponadto przedstawiono w nim problematykę ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, podano stopy procentowe składek oraz źródła finansowania składek.

W poradniku omówiono również zasady zgłaszania i wyrejestrowywania z ubezpieczeń społecznych osób wykonujących umowy cywilnoprawne oraz zasady rozliczania i opłacania składek na te ubezpieczenia. Poinformowano także o możliwości dobrowolnego kontynuowania ubezpieczeń emerytalnego i rentowych po ustaniu obowiązkowych ubezpieczeń z tytułu wykonywania umów cywilnoprawnych.

Uwaga!

Z dniem 1 października 2011 r. weszły w życie przepisy ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. nr 45, poz. 235 z późn.zm.), na mocy których osoby sprawujące piekę nad dziećmi na podstawie umowy o świadczenie usług zwanej umową uaktywniającą (nianie) podlegają ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Zasady podlegania przez nianie ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, zasady finansowania składek na te ubezpieczenia oraz sporządzania dokumentów ubezpieczeniowych podane zostały w poradniku „[Ubezpieczenie nian – kompendium](#)”.

Rozdział I

Umowy cywilnoprawne – uwagi ogólne

Zasada swobody umów. Jedną z podstawowych zasad obowiązujących w prawie zobowiązań jest wyrażona w art. 353¹ Kodeksu cywilnego zasada swobody umów. Zgodnie z nią strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

Umowa-zlecenie. Umowa-zlecenie jest umową nazwaną. Definicja oraz główne postanowienia umowy-zlecenia zawarte zostały w Kodeksie cywilnym – w księdze trzeciej, w tytule XXI.

Przez umowę-zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. W ujęciu kodeksowym przedmiotem umowy-zlecenia jest zobowiązanie zleceniobiorcy do dokonania – z zasady osobiście – na rzecz dającego zlecenie określonej czynności prawnej. Przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do należytej staranności; inaczej niż przy umowie o dzieło, gdzie wykonawca zobowiązuje się do osiągnięcia umówionego rezultatu.

Umowa agencyjna. Umowa agencyjna jest umową nazwaną. Została uregulowana w Kodeksie cywilnym – w księdze trzeciej, w tytule XXIII.

Przez umowę agencyjną przyjmujący zlecenie (agent) zobowiązuje się, w zakresie działalności swego przedsiębiorstwa, do stałego pośredniczenia – za wynagrodzeniem – przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy albo do zawierania umów w jego imieniu. Dla umowy agencyjnej charakterystyczna jest stałość podejmowanej działalności. Zobowiązanie do jednorazowego podjęcia czynności prawnej bądź faktycznej nie wyczerpuje elementów przedmiotowo istotnych agencji. Agent otrzymuje wynagrodzenie za pozytywny wynik swojego działania, tj. zawarcie umowy przez dającego zlecenie albo przez niego samego, gdy ma do tego stosowne umocowanie. Odróżnia to umowę agencyjną od umowy-zlecenia, gdzie biorący zlecenie otrzymuje wynagrodzenie za staranne działanie, bez względu na jego wynik.

Umowa o dzieło. Umowa o dzieło jest również umową nazwaną. Jej definicja oraz główne cechy zawarte zostały w Kodeksie cywilnym – w księdze trzeciej, w tytule XV.

Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Umowa o dzieło ma zatem za przedmiot zobowiązanie się przyjmującego zamówienie do wykonania dla zamawiającego, za zapłatą wynagrodzenia, określonego w umowie dzieła, tj. osiągnięcia uzgodnionego przez strony rezultatu.

Kontrakt menedżerski. Kontrakt menedżerski jest umową nienazwaną. Umową nienazwaną jest taka czynność prawna, której treść nie jest tożsama w wystarczającym stopniu z żadną umową regulowaną przepisami Kodeksu cywilnego, jak i przepisami innych aktów prawnych.

Menedżerów zatrudnia się zarówno na podstawie umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych. W obu sytuacjach można używać pojęcia kontrakt menedżerski. Jednakże w większości przypadków nazwa ta odnosi się do umów cywilnych o świadczenie usług. Istota kontraktu sprowadza się do zarządzania przedsiębiorstwem przez wykwalifikowanego menedżera w imieniu i na rzecz spółki. Kontrakt menedżerski jest umową starannego działania, co oznacza, iż menedżer nie zobowiązuje się

do uzyskania konkretnego efektu swojej działalności, lecz do zachowania należytej staranności w zarządzaniu firmą.

Inne umowy o świadczenie usług. Stosownie do art. 750 Kodeksu cywilnego przepisy o zleceniu (księga trzecia, tytuł XXI k.c.) stosuje się odpowiednio do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami. Odesłanie tego artykułu znajduje zastosowanie wówczas, gdy przedmiotem umowy jest dokonanie czynności faktycznej jako usługi, a nie jest ona unormowana w przepisach dotyczących umów nazwanych w samym Kodeksie cywilnym, jak i w innych aktach prawnych.

LITERATURA: G. Bieniek, H. Ciepla, S. Dmowski, J. Gudowski, K. Kołakowski, M. Sychowicz, T. Wiśniewski, Cz. Żuławska: *Komentarz do kodeksu cywilnego, Księga trzecia, Zobowiązania, Tom 1 i 2*. Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2006; E. Rott-Pietrzyk, *Komentarz do art. 758 kodeksu cywilnego*, Zakamycze 2001.

Rozdział II

Umowa-zlecenie jako jedyny tytuł do ubezpieczeń społecznych

1. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów-zleceń zawartych do 13 stycznia 2000 r.

Omawianie zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów zlecenia należy rozpocząć od informacji o tzw. dacie granicznej obowiązywania wcześniejszych i nowych przepisów ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w omawianym zakresie.

W dniu 30 grudnia 1999 r. weszła w życie ustawa z 23 grudnia 1999 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 110, poz. 1256), która m.in. zmieniła zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osoby wykonujące pracę na podstawie umowy o pracę oraz umowy-zlecenia, umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło. Wprowadzone przez wymienioną ustawę przepisy mają zastosowanie do umów zawartych po upływie 14 dni od dnia wejścia tej ustawy w życie, tj. od 14 stycznia 2000 r. Oznacza to, iż do umów zlecenia zawartych do 13 stycznia 2000 r. stosuje się przepisy obowiązujące w tym zakresie do 29 grudnia 1999 r. Natomiast nowe zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów zlecenia stosuje się do umów zawartych od 14 stycznia 2000 r.

W świetle art. 6 ust. 1 pkt 4 i ust. 5 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia do 29 grudnia 1999 r., obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegały: • osoby wykonujące pracę na podstawie umowy-zlecenia lub umowy agencyjnej zawartej z jednym zleceniodawcą na okres dłuższy niż 14 dni oraz • osoby wykonujące na rzecz jednego zleceniodawcy pracę na podstawie umów zlecenia lub agencyjnych zawartych na okres krótszy niż 15 dni, jeżeli łączny okres, na który umowy zostały zawarte, wynosił co najmniej 15 dni, a przerwy pomiędzy tymi umowami były krótsze niż 60 dni.

Przy ustalaniu obowiązku ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy-zlecenia zawartej w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r. istotne znaczenie miał zatem okres, na jaki umowa ta została zawarta. Jeżeli osoba wykonująca pracę na podstawie umowy-zlecenia spełniła przewidziany w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych warunek co do czasu trwania tej umowy, podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz ubezpieczeniu wypadkowemu, o ile praca była wykonywana w miejscu lub siedzibie prowadzenia działalności przez zleceniodawcę. Ubezpieczenie chorobowe miało natomiast charakter dobrowolny i objęcie nim następowało na wniosek tej osoby.

Ponadto – przy rozstrzyganiu obowiązku ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy-zlecenia zawartej w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r. – ważny był również fakt, czy osoba wykonująca wymienioną umowę posiadała inne tytuły do obowiązkowych ubezpieczeń.

Zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych, gdzie jednym z tytułów było wykonywanie pracy na podstawie umowy-zlecenia zawartej do 13 stycznia 2000 r., jest omówiony w rozdziale III niniejszej pracy.

Przykład 1

Osoba wykonywała umowę-zlecenie, zawartą na 10 dni, w okresie od 11 do 20 stycznia 2000 r. W tym czasie nie posiadała innego tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

Z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy-zlecenia osoba ta nie podlegała ubezpieczeniom społecznym, gdyż umowa została zawarta na okres krótszy niż 15 dni.

Przykład 2

Umowa-zlecenia, zawarta 20 listopada 1999 r., została przedłużona aneksem w styczniu 2003 roku.

Przedłużenie umowy zlecenia zawartej do 13 stycznia 2000 r. nie powoduje, że do tej umowy – w zakresie ustalania obowiązku ubezpieczeń społecznych – należy stosować przepisy dotyczące umów-zleceń zawartych po tej dacie. Aneks do umowy-zlecenia nie stanowi bowiem nowej umowy. W zakresie ustalania obowiązku ubezpieczeń społecznych istotna jest data zawarcia umowy, a nie data podpisania aneksu do umowy. Tym samym nadal do tej umowy stosuje się przepisy obowiązujące do 13 stycznia 2000 r.

2. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów-zleceń zawartych po 13 stycznia 2000 r.

W myśl art. 6 ust. 1 pkt 4 oraz art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy-zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Do 31 grudnia 2009 r. ubezpieczeniu wypadkowemu podlegały te osoby, które były objęte ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi oraz wykonywały pracę na podstawie wyżej wymienionych umów w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę. Ubezpieczenie chorobowe jest natomiast dobrowolne.

Osoba wykonująca pracę na podstawie umowy-zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy.

Objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym następuje od dnia wskazanego we wniosku o objęcie tym ubezpieczeniem, o ile zgłoszenie do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych zostanie złożone w terminie określonym w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, tj. w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia wykonywania umowy-zlecenia. W pozostałych sytuacjach objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym następuje od dnia wskazanego we wniosku, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym wniosek został złożony.

Ubezpieczenie chorobowe ustaje od dnia wskazanego we wniosku o wyłączenie z tego ubezpieczenia, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym wniosek został złożony. Ubezpieczenie chorobowe ustaje również od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy-zlecenia, czyli od dnia ustania tytułu do podlegania przez zleceniobiorcę ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Przy rozstrzygnięciu obowiązku ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy-zlecenia zawartej po 13 stycznia 2000 r. nie ma znaczenia okres, na jaki umowa ta została zawarta. Każda umowa-zlecenie zawarta po wymienionej dacie rodzi bowiem obowiązek ubezpieczeń społecznych. Przy ustalaniu obowiązku ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy-zlecenia zawartej po 13 stycznia 2000 r. istotne znaczenie ma natomiast fakt posiadania przez zleceniobiorcę innych tytułów do obowiązkowych ubezpieczeń oraz fakt zawarcia tej umowy z własnym pracodawcą bądź wykonywania jej na rzecz własnego pracodawcy. Nowelizacja ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z 23 grudnia 1999 r. wprowadziła bowiem dla potrzeb tej ustawy nową definicję pojęcia *pracownik*. Za pracownika, po wprowadzonej zmianie, 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.

Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osobę wykonującą pracę na podstawie umowy-zlecenia zawartej z własnym pracodawcą oraz zbiegi umów-zleceń z innymi tytułami do ubezpieczeń społecznych są omówione w rozdziale III niniejszej pracy.

Przykład 1

Osoba została zatrudniona na podstawie umowy-zlecenia, w firmie komputerowej, w okresie od 1 marca 2007 r. do 30 kwietnia 2008 r. Umowa ta była dla niej jedynym tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

Zleceniodawca, jako płatnik składek, był zobowiązany zgłosić tę osobę do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych i wypadkowego (gdy praca była wykonywana w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę) oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, jeżeli złożyła ona wniosek o objęcie tym ubezpieczeniem.

Przykład 2

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością zawarła umowę-zlecenie – od 1 stycznia 2010 r. – 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 stycznia 2010 r.

Jeżeli zleceniodawca, jako płatnik składek, w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia wykonywania umowy-zlecenia dokona zgłoszenia tej osoby do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych i wypadkowego oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, na formularzu ZUS ZUA, objęcie ubezpieczeniem chorobowym nastąpi od daty wskazanej w zgłoszeniu, tj. od 1 stycznia 2010 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 wniosek został zgłoszony. Jeśli umowa-zlecenie została zawarta 1 stycznia 2010 r. i zleceniobiorca został zgłoszony przez zleceniodawcę do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych i wypadkowego od 1 stycznia 2010 r., a wniosek o objęcie

ubezpieczeniem chorobowym zostanie zgłoszony np. 1 marca 2010 r., zleceniodawca powinien złożyć, na formularzu ZUS ZWUA, wyrejestrowanie zleceniobiorcy z dotychczasowych ubezpieczeń od 1 marca 2010 r., a następnie, na formularzu ZUS ZUA, zgłosić go do wszystkich ubezpieczeń (obowiązkowych: emerytalnego, rentowych, wypadkowego oraz dobrowolnego chorobowego) również od 1 marca 2010 r.

Przykład 3

Osoba została zatrudniona na podstawie umowy-zlecenia, w firmie budowlanej, od 1 stycznia 2010 r. Umowa ta jest dla niej jedynym tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

Zleceniodawca, jako płatnik składek, jest zobowiązany zgłosić tę osobę do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych i wypadkowego oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, jeżeli złoży ona wniosek o objęcie tym ubezpieczeniem.

Rozdział III

Zbiegi tytułów do ubezpieczeń społecznych – umowa-zlecenie i inne tytuły

Wykonywanie umowy-zlecenia nie zawsze jest jedynym tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Zleceniobiorca może bowiem jednocześnie pozostawać w stosunku pracy, wykonywać drugą umowę-zlecenie, prowadzić pozarolniczą działalność, być rolnikiem, duchownym, czy osobą pozostającą w stosunku służby. Występuje wówczas zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych, gdzie jednym z tytułów jest wykonywanie pracy na podstawie umowy-zlecenia. Ponadto umowa-zlecenie może być wykonywana przez osobę mającą ustalone prawo do renty lub emerytury oraz osobę będącą uczniem lub studentem. Wprawdzie uprawnienie do renty lub emerytury czy posiadanie statusu ucznia lub studenta nie jest tytułem do podlegania ubezpieczeniom społecznym, wpływa jednakże w znaczący sposób na charakter i zakres ubezpieczeń z tytułu wykonywania umowy-zlecenia.

Należy pamiętać, iż umowy-zlecenia zawarte w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r. rodziły obowiązek ubezpieczeń społecznych, o ile były zawarte z jednym zleceniodawcą na czas dłuższy niż 14 dni, bądź były zawarte z jednym zleceniodawcą na czas krótszy niż 15 dni, jeżeli ich łączny okres wynosił co najmniej 15 dni, a przerwy pomiędzy tymi umowami były krótsze niż 60 dni.

Umowy-zlecenia zawarte od 14 stycznia 2000 r. rodzą obowiązek ubezpieczeń społecznych niezależnie od okresu na jaki zostały zawarte (nawet umowy-zlecenia zawarte na jeden dzień).

1. Umowa-zlecenie i umowa o pracę

a. Umowa-zlecenie zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na rzecz pracodawcy

okres od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.

Jak już wspomniano w rozdziale II, ustawa z 23 grudnia 1999 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw wprowadziła na potrzeby ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nową, rozszerzoną definicję pojęcia *pracownik* (patrz: s. 11).

Nowe przepisy mają zastosowanie do umów zawartych od 14 stycznia 2000 r. Do tej daty – w myśl przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – za pracownika uważało się osobę pozostającą w stosunku pracy.

Dla rozstrzygnięcia obowiązku ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy-zlecenia zawartej w okresie 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 umowy-zlecenia na rzecz własnego pracodawcy. Pracownik wykonujący jednocześnie umowę-zlecenie 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 osoba, o

której mowa, przystąpiła do dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego i rentowych, obejmowana była również ubezpieczeniem wypadkowym, o ile praca na podstawie umowy-zlecenia była wykonywana w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę. Nie mogła natomiast przystąpić do ubezpieczenia chorobowego.

Przykład 1

Pracodawca zawarł z własnym pracownikiem umowę-zlecenie 15 grudnia 1999 r., tj. przed 14 stycznia 2000 r. Umowa ta była wykonywana do 31 grudnia 2001 r. Stosunek pracy ustał 31 października 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.

okres od 14 stycznia 2000 r.

Od 14 stycznia 2000 r. – w myśl art. 8 ust. 1 i 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – 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 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.

Jeżeli pracownik wykonuje dodatkowo umowę-zlecenie zawartą z własnym pracodawcą, to z tytułu wykonywania tej umowy podlega ubezpieczeniom społecznym na takich samych zasadach jak w przypadku umowy o pracę, tj. obowiązkowo 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.

UWAGA – W świetle uchwały Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., sygn. akt 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. W konsekwencji tej uchwały **pracodawca**, a więc podmiot, na rzecz którego wykonywana jest praca w ramach umowy cywilnoprawnej jest zobowiązany do rozliczania i opłacania należnych składek za wyżej wymienione osoby, tak jak za osoby wykonujące pracę w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z własnym pracodawcą.

W związku z tym analogiczne zasady przyjmuje się również wobec osób, które w ramach umowy-zlecenia zawartej z innym podmiotem niż własny pracodawca wykonują pracę na rzecz swojego pracodawcy. Przychód uzyskany z tej umowy należy wykazać wraz z przychodem ze stosunku pracy,

w imiennym raporcie miesięcznym składanym za pracownika przez pracodawcę. Natomiast zleceniodawca nie zgłasza takiego zleceniobiorcy do ubezpieczeń.

Należy pamiętać, iż art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych 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 1

Osoba wykonuje pracę na podstawie umowy-zlecenia, zawartej ze spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, w okresie od 1 do 31 sierpnia 2009 r. Jednocześnie pozostaje z tą spółką w stosunku pracy od 1 lipca 2008 r.

Osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym zarówno z tytułu umowy o pracę, jak i z tytułu umowy-zlecenia. Pracodawca, jako płatnik składek, zobowiązany był zgłosić tę osobę od 1 lipca 2008 r. do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego, z tytułu zawartej umowy o pracę. Nie zgłasza natomiast tej osoby 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 2009 r. Raport powinien oznaczyć kodem tytułu ubezpieczeń właściwym dla pracownika (01 XX XX).

Przykład 2

Od 1 do 31 marca 2010 r. osoba wykonywała pracę na podstawie umowy-zlecenia zawartej ze spółką jawną. Jednocześnie, od 1 lipca 2008 r., osoba ta jest pracownikiem spółki akcyjnej. W ramach zawartej ze spółką jawną umowy-zlecenia wykonywała pracę na rzecz swojego pracodawcy – spółki akcyjnej.

Osoba ta od 1 lipca 2008 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę. Pracodawca (spółka akcyjna) zobowiązany był dokonać zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych swojego pracownika od 1 lipca 2008 r., na druku ZUS ZUA, z kodem tytułu ubezpieczeń właściwym dla pracownika (01 XX XX). Przychód z tej umowy pracodawca-spółka akcyjna powinna wykazać wraz z przychodem ze stosunku pracy, w imiennym raporcie miesięcznym składanym za pracownika z kodem tytułu ubezpieczeń 01 XX XX, za miesiąc jego uzyskania lub postawienia do dyspozycji.

Przykład 3

Spółka akcyjna zawarła od 1 stycznia 2010 r. z własnym pracownikiem, który przebywa na urlopie wychowawczym, umowę-zlecenie.

Osoba przebywająca na urlopie wychowawczym i wykonująca jednocześnie umowę-zlecenie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy-zlecenia. Przebywanie na urlopie wychowawczym nie stanowi wówczas tytułu do tych ubezpieczeń. Ponadto, pomimo że osoba przebywająca na urlopie wychowawczym jest nadal pracownikiem spółki, z tytułu zawartej umowy-zlecenia podlega ubezpieczeniom na zasadach przewidzianych dla zleceniobiorców. Tym samym za

tę osobę należy odprowadzić obowiązkowo składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz ubezpieczenie wypadkowe. Składka na ubezpieczenie chorobowe jest natomiast opłacana na wniosek zleceniobiorcy.

Przykład 4

Spółka jawna zawarła w okresie od 1 czerwca do 31 lipca 2009 r. z własnym pracownikiem, który przebywał na urlopie macierzyńskim i pobierał z tego tytułu zasiłek macierzyński, umowę-zlecenie.

Osoba pobierająca zasiłek macierzyński i wykonująca jednocześnie w okresie od 1 czerwca do 31 lipca 2009 r. umowę zlecenia podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy zlecenia. Pobieranie zasiłku macierzyńskiego nie stanowiło wówczas tytułu do tych ubezpieczeń. Ponadto, pomimo tego, że osoba pobierająca zasiłek macierzyński była nadal pracownikiem spółki jawnej nie miał wobec niej zastosowania przepis ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych mówiący, iż osobę wykonującą pracę na podstawie umowy-zlecenia – zawartej z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy – uważa się dla celów ubezpieczeń społecznych za pracownika. Z tytułu zawartej umowy-zlecenia osoba ta podlegała zatem ubezpieczeniom na zasadach obowiązujących zleceniobiorców. Obowiązkowo należało za nią odprowadzić składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz ubezpieczenie wypadkowe, jeżeli praca była wykonywana w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę. Składka na ubezpieczenie chorobowe była natomiast opłacana na jej wniosek.

Przykład 5

Spółka akcyjna zawarła od 1 września 2009 r. z własnym pracownikiem, który przebywa na urlopie macierzyńskim i pobiera z tego tytułu zasiłek macierzyński, umowę zlecenia.

Od 1 września 2009 r. osoba pobierająca zasiłek macierzyński i wykonująca jednocześnie umowę zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego. Może ona jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi również z umowy zlecenia – art. 9 ust. 1c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

b. Umowa-zlecenie z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz okres od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.

Osoba wykonująca umowę-zlecenie 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 osiąganego z umowy o pracę przychodu. Jeżeli osoba ta przystąpiła do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych była obejmowana również ubezpieczeniem wypadkowym, o ile praca na podstawie umowy-zlecenia była wykonywana w siedzibie

lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę. Nie mogła natomiast przystąpić do ubezpieczenia chorobowego.

okres od 14 stycznia 2000 r.

Osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę i jednocześnie wykonująca umowę-zlecenie, zawartą z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana 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 tyle, ile *minimalne wynagrodzenie za pracę* (do 31 grudnia 2002 r. – co najmniej tyle, ile *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.

W 2003 r. – zgodnie z ustawą z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. nr 200, poz. 1679 z późn. zm.) – minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosiło 800,00 zł. Minimalne wynagrodzenie osoby w pierwszym roku pracy nie mogło być niższe od 640,00 zł (tj. 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia), a osoby w drugim roku pracy – od 720,00 zł (tj. 90% minimalnego wynagrodzenia). Wymienione wynagrodzenia osób w pierwszym i drugim roku pracy stanowiły dla nich minimalne wynagrodzenie za pracę.

W 2004 r. minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie mogło być niższe od kwoty 824,00 zł. Minimalne wynagrodzenie osoby w pierwszym roku pracy nie mogło być niższe od 659,20 zł, a osoby w drugim roku pracy – od 741,60 zł.

W 2005 r. były to odpowiednio: 849,00 zł – kwota minimalnego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy; 679,20 zł – kwota minimalnego wynagrodzenia osoby w pierwszym roku pracy; 764,10 zł – kwota minimalnego wynagrodzenia osoby w drugim roku pracy.

W 2006 r. kwota minimalnego wynagrodzenia wynosiła 899,10 zł; kwota minimalnego wynagrodzenia pracownika w pierwszym roku pracy – 719,28 zł; kwota minimalnego wynagrodzenia pracownika w drugim roku pracy – 899,10 zł (od 1 stycznia 2006 r. kwota minimalnego wynagrodzenia osoby w drugim roku pracy jest równa kwocie minimalnego wynagrodzenia).

W 2007 r. kwota minimalnego wynagrodzenia wynosiła 936,00 zł, a kwota minimalnego wynagrodzenia osoby w pierwszym roku pracy – 748,80 zł.

W 2008 r. kwota minimalnego wynagrodzenia wynosiła 1126,00 zł, a kwota minimalnego wynagrodzenia osoby w pierwszym roku pracy – 900,80 zł.

W 2009 r. kwota minimalnego wynagrodzenia wynosiła 1276 zł, a kwota minimalnego wynagrodzenia osoby w pierwszym roku pracy – 1020,80 zł.

W 2010 r. kwota minimalnego wynagrodzenia wynosi 1317 zł, a kwota minimalnego wynagrodzenia osoby w pierwszym roku pracy – 1053,60 zł.

W 2011 r. kwota minimalnego wynagrodzenia wynosi 1386 zł, a kwota minimalnego wynagrodzenia osoby w pierwszym roku pracy – 1108,80 zł.

Do 31 grudnia 2002 r. w sytuacji zaistnienia zbiegu umowy o pracę i umowy-zlecenia, zawartej z innym podmiotem niż własny pracodawca, należało ustalić czy podstawa wymiaru składek ze stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, była niższa, równa lub wyższa od najniższego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie Kodeksu pracy.

Od 1 stycznia 1999 r. najniższe wynagrodzenie za pracę wynosiło 650,00 zł, od 1 listopada 1999 r. – 670,00 zł, od 1 marca 2000 r. – 700,00 zł, od 1 stycznia 2001 r. – 760,00 zł.

Przykład 1

Od 1 do 30 kwietnia 2009 r. osoba wykonywała pracę na podstawie umowy-zlecenia zawartej ze spółką cywilną. Jednocześnie od 1 września 2008 r. jest ona zatrudniona w spółce jawnej, na podstawie umowy o pracę na 1/2 etatu, z miesięcznym wynagrodzeniem 800 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, z tytułu pozostawania w stosunku pracy, wyniosła w kwietniu 2009 r. 800 zł.

Osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym zarówno z tytułu wykonywania umowy o pracę, jak i z tytułu umowy-zlecenia. W konsekwencji pracodawca (spółka jawna) miał obowiązek zgłosić tę osobę od 1 września 2008 r. do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego. Natomiast zleceniodawca (spółka cywilna) powinien zgłosić tę osobę od 1 kwietnia 2009 r. do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych i wypadkowego (jeśli osoba wykonuje pracę w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę) oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, jeśli wpłynął wniosek w tej sprawie od zleceniobiorcy.

Przykład 2

Od 1 do 31 stycznia 2009 r. osoba wykonywała pracę na podstawie umowy-zlecenia zawartej ze spółką akcyjną. Jednocześnie pozostaje ona w stosunku pracy z firmą transportową. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu pozostawania w stosunku pracy wyniosła w styczniu 2009 r. 2000 zł.

Osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania umowy o pracę. Pracodawca (firma transportowa) miał obowiązek zgłosić tę osobę do ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego. Z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy-zlecenia osoba ta podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym dobrowolnie, na swój wniosek.

Przykład 3

Osoba wykonywała pracę na podstawie umowy-zlecenia, zawartej ze spółką jawną, w okresie od 1 do 30 kwietnia 2009 r. Z tytułu umowy-zlecenia nie otrzymała żadnego wynagrodzenia. Nieodpłatny charakter umowy-zlecenia jasno wynikał z jej treści. Jednocześnie od 1 grudnia 2008 r. jest zatrudniona w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, na podstawie umowy o pracę na 1/2 etatu, z miesięcznym wynagrodzeniem 800 zł.

Osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania umowy o pracę. Pracodawca (spółka z ograniczoną odpowiedzialnością) miał obowiązek zgłosić tę osobę do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego od 1 grudnia 2008 r. Z tytułu umowy zlecenia osoba ta nie podlegała ubezpieczeniom społecznym. Tym samym zleceniodawca (spółka jawna) nie zgłaszał jej do ubezpieczeń i nie opłacał za nią składek na te ubezpieczenia. W świetle przepisów Kodeksu cywilnego zleceniobiorca może się bowiem zobowiązać do wykonywania określonych usług na rzecz zleceniodawcy bez pobierania z tego tytułu wynagrodzenia. Nieodpłatny charakter umowy-zlecenia musi jednakże jasno wynikać z jej treści.

Przykład 4

Od 1 do 31 marca 2009 r. osoba wykonywała pracę na podstawie umowy-zlecenia zawartej ze spółką jawną. Jednocześnie od 1 stycznia 2009 r. jest zatrudniona w spółce akcyjnej, na podstawie umowy o pracę, z miesięcznym wynagrodzeniem 1200 zł. Jest to pierwszy rok pracy tej osoby.

Z uwagi na to, iż osoba ta – z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy – osiąga miesięcznie wynagrodzenie wyższe od minimalnego wynagrodzenia w 2009 r. dla osób w pierwszym roku pracy (wynoszącego 1020,80 zł), z tytułu wykonywanej umowy-zlecenia podlega dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, którym przepisy 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 – mają także charakter dobrowolny.

Powyższą 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 (niższej niż została zagwarantowana w umowie o pracę).

Jeżeli osoba wykonująca pracę na podstawie umowy-zlecenia pozostaje jednocześnie w dwóch lub więcej stosunkach pracy, to dla 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-zlecenie podlega z tego tytułu dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Przykład 5

Osoba wykonująca w okresie od 1 maja do 30 czerwca 2009 r. umowę-zlecenie zatrudniona jest jednocześnie na podstawie dwóch umów o pracę (w jednym zakładzie pracy na 1/2 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym 700 zł, w drugim zakładzie pracy na 1/2 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym 650 zł). Ponieważ osoba ta łącznie – z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy – osiąga miesięcznie wynagrodzenie w kwocie 1350 zł (tj. wyższe niż minimalne wynagrodzenie w 2009 r., które wynosiło 1276 zł), z tytułu wykonywanej w okresie od 1 maja do 30 czerwca 2009 r. umowy zlecenia podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym dobrowolnie.

2. Umowa-zlecenie i prowadzenie pozarolniczej działalności

a. Umowa-zlecenie i prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej

Rozpoczynając omawianie zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osoby wykonujące umowę-zlecenie i prowadzące jednocześnie pozarolniczą działalność gospodarczą należy wyjaśnić, iż odnoszą się one do sytuacji, gdy umowa-zlecenie nie jest wykonywana w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, a jej przedmiot nie pokrywa się z przedmiotem tej działalności. Istotne znaczenie dla ustalenia czy umowa-zlecenie 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-zlecenie, osiąga przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej (w rozumieniu przepisów podatkowych), jak również przychody z wykonywanej umowy-zlecenia (z działalności wykonywanej osobiście), następuje zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych. Umowa-zlecenie nie jest wówczas wykonywana w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.

Osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą – w myśl ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447, z późn. zm.) – jest 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.

okres od 1 stycznia 1999 r. do 31 października 2005 r.

W wymienionym okresie 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.

Przykład 1

W okresie od 15 do 25 września 1999 r. osoba wykonywała umowę-zlecenie. Jednocześnie, od 1 września 1999 r., prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji.

Od 1 września 1999 r. osoba ta podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej. Z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy-zlecenia nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, ani obowiązkowo ani dobrowolnie, gdyż umowa ta została zawarta na okres krótszy niż 15 dni.

Przykład 2

Osoba prowadząca od 1 lutego 2003 r. pozarolniczą działalność gospodarczą, na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, i podlegająca z tego tytułu obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym zawarła na okres od 15 stycznia do 14 marca 2004 r. umowę-zlecenie, z miesięcznym wynagrodzeniem 400 zł.

Ponieważ pierwszym tytułem do ubezpieczeń społecznych było prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej, z tego tytułu wymieniona osoba podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym również w okresie od 15 stycznia do 14 marca 2004 r. W wymienionym okresie mogła ona jednakże zmienić tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń – z działalności gospodarczej na umowę-zlecenie. Bez znaczenia dla tej osoby pozostawała wysokość osiąganego przez nią przychodu z tytułu umowy-zlecenia.

okres 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 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. 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.

Przez obowiązującą daną osobę *najniższą podstawę wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność* rozumie się odpowiednio:

- ☐ 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (do składek należnych za okres do 31 grudnia 2008 r. - 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale), bądź
- ☐ 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

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-zlecenie.

Przykład 3

Wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością rozpoczął od 1 marca 2009 roku 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 ograniczoną odpowiedzialnością. 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 jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, na umowę-zlecenie.

Przykład 4

Osoba współpracująca przy prowadzeniu działalności gospodarczej rozpoczęła, od 15 maja 2009 r., wykonywanie pracy na podstawie umowy-zlecenia. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z umowy-zlecenia 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 5

Adwokat, po uzyskaniu wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, w ramach wpisu do ewidencji prowadzi od 1 stycznia 2010 r. działalność zawodową – wykonuje zawód adwokata.

Z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej od 1 stycznia 2010 r. dokonał on zgłoszenia 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 on 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. adwokat, o którym mowa, w dalszym ciągu 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-zlecenie. Z tytułu umowy-zlecenia ubezpieczenia społeczne mają dla niego charakter dobrowolny.

Przykład 6

Osoba 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-zlecenie 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 o systemie ubezpieczeń społecznych¹

Od 1 października 2008 r., czyli od dnia rozpoczęcia wykonywania umowy-zlecenia, osoba ta podlega w dalszym ciągu 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.

¹Zgodnie z art. 18a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w brzmieniu obowiązującym od 24 sierpnia 2005 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe (a także chorobowe i wypadkowe – zgodnie z art. 20 ust. 1 tej ustawy) ubezpieczonych, o których mowa w art. 8 ust. 6 pkt 1 (tj. 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. Przy czym przepis ten ma zastosowanie do osób, które rozpoczęły wykonywanie działalności gospodarczej nie wcześniej niż 25 sierpnia 2005 r.

Prawo do opłacania składek na ubezpieczenia społeczne od wyżej wymienionej podstawy wymiaru składek nie ma zastosowania do osób, które:

- prowadzą lub w okresie ostatnich 60 miesięcy kalendarzowych przed dniem rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej prowadziły pozarolniczą działalność,
- wykonują 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 7

Osoba prowadząca od 1 stycznia 2009 r. działalność gospodarczą, na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, wykonuje od 1 marca 2009 r. umowę-zlecenie z wynagrodzeniem miesięcznym 1500 zł.

Z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej osoba ta dokonała od 1 stycznia 2009 r. zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych i wypadkowego oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z podstawą wymiaru składek 382,80 zł (tj. 30% minimalnego wynagrodzenia w 2009 r.) – spełnia bowiem warunki zawarte w art. 18a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Z uwagi na fakt, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy-zlecenia jest wyższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, od 1 marca 2009 r. podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tego tytułu, który powstał wcześniej, tj. z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Może również dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami z drugiego tytułu lub zmienić tytuł ubezpieczeń, czyli podlegać obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy-zlecenia, zaś dobrowolnie z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej.

Przykład 8

Wspólnik spółki cywilnej, podlegający od 1 lutego 2009 r. z tego tytułu obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, z podstawą wymiaru składek równą 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, dodatkowo od 1 lipca 2009 r. wykonuje pracę na podstawie dwóch umów-zleceń. Z obu umów-zleceń podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne jest niższa od 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego.

Biorąc pod uwagę fakt, iż z żadnej z wykonywanych umów-zleceń podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie jest wyższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, od 1 lipca 2009 r. osoba ta podlega w dalszym ciągu obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu bycia wspólnikiem spółki cywilnej. Z obu umów-zleceń natomiast może być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi dobrowolnie, na swój wniosek.

Przykład 9

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-zleceń. 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, iż z jednej z wykonywanych umów-zleceń podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe była wyższa od obowiązującej wymienioną osobę najniższej

podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, osoba ta – w okresie od 1 czerwca do 30 listopada 2009 r. – mogła podlegać ubezpieczeniom społecznym na dwa sposoby:

1) nadal podlegać obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu bycia wspólnikiem spółki cywilnej oraz dobrowolnie z tytułu obu umów-zleceń, lub

2) 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 wykonują jednocześnie umowę-zlecenie mają zastosowanie również w odniesieniu do osób wykonujących pracę na podstawie umowy-zlecenia zawartej przed 1 listopada 2005 r., a wykonywanej także po tej dacie. Jednakże w sytuacji, gdy przed 1 listopada 2005 r. osoba wykonująca umowę-zlecenie (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 może być objęta po zakończeniu okresu pobierania tego zasiłku lub świadczenia. Także w sytuacji, 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 dzieląc kwotę najniższej podstawy wymiaru składek z tytułu prowadzonej działalności przez liczbę dni kalendarzowych miesiąca i mnożąc przez liczbę dni podlegania ubezpieczeniom (art. 18 ust. 9 i 10 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Przykład 10

Osoba 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-zlecenie 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:

- o 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 jest objęta obowiązkowo ubezpieczeniami z tego tytułu, który powstał wcześniej, tj. z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej. Może 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;

- o 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 – podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej. Może jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi również z tytułu umowy-zlecenia;

- o od 1 maja 2007 r.*

podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Przykład 11

Osoba prowadząca od 1 września 2005 r. działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji, dla której 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. wykonywała umowę-zlecenie. Z tytułu tej umowy przysługiwało jej 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. osoba ta osiągała 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 pobierała zasiłek chorobowy) podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wyniosła 0 zł.

Osoba, o której mowa, 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.

Przykład 12

Osoba prowadząca od 1 września 2005 r. działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji, dla której podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tego tytułu wynosi 30% minimalnego wynagrodzenia (w 2005 r. – 254,70 zł), w okresie od 1 października 2005 r. do

31 stycznia 2006 r. wykonywała umowę-zlecenie. Z tytułu tej umowy przysługiwało jej wynagrodzenie w wysokości 1500 zł miesięcznie.

Od 1 października 2005 r. osoba ta została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy-zlecenia. W okresie od 1 do 31 stycznia 2006 r. pobierała zasiłek chorobowy. Z tytułu umowy-zlecenia w październiku, listopadzie i grudniu 2005 r. osoba ta osiągała przychód w wysokości 1500 zł (podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w każdym z tych miesięcy wyniosła 1500 zł); w styczniu 2006 r. (kiedy pobierała zasiłek chorobowy) podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wyniosła 0 zł.

Wymieniona osoba w okresie od 1 października 2005 r. do 31 stycznia 2006 r. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy-zlecenia. Z tytułu wykonywania pozarolniczej działalności gospodarczej podlega obowiązkowo ubezpieczeniom od 1 lutego 2006 r.

Przykład 13

Osoba prowadząca od 1 maja 2005 r. działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji, dla której podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu tej działalności wynosi 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale, od 1 stycznia do 30 czerwca 2006 r. wykonywała jednocześnie umowę-zlecenie, z miesięcznym wynagrodzeniem 1600 zł.

Od 1 stycznia 2006 r. osoba ta została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy-zlecenia (podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy-zlecenia, w całym okresie jej trwania, była wyższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność).

Za okres od 1 do 15 czerwca 2006 r. z umowy-zlecenia osoba ta pobrała zasiłek chorobowy.

W czerwcu 2006 r. przychód z tytułu umowy-zlecenia, stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, wyniósł 700 zł. Z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej w okresie od 16 do 30 czerwca 2006 r. najniższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wyniosła 759,06 zł. Została ona wyliczona w następujący sposób:

$$1518,11 \text{ zł} : 30 \times 15 = 759,06 \text{ zł}$$

gdzie: 1518,11 zł – najniższa podstawa wymiaru składek za czerwiec 2006 r.

30 – liczba dni czerwca 2006 r.

15 – liczba dni w czerwcu 2006 r., w których ubezpieczony prowadził działalność gospodarczą i jednocześnie wykonywał umowę-zlecenie.

W czerwcu 2006 r. osoba, o której mowa, podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym:

- z tytułu umowy-zlecenia – od 1 do 15 czerwca 2006 r.,
- z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej – od 16 do 30 czerwca 2006 r.

Przykład 14

Od 1 stycznia 2005 r. osoba wykonuje umowę-zlecenie i jednocześnie prowadzi działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji. Od tej daty zostaje ona zgłoszona do

obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych i wypadkowego oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z tytułu umowy-zlecenia, z podstawą wymiaru składek 500 zł.

W okresie od 15 października 2005 r. do 3 lutego 2006 r. osoba ta pobierała zasiłek macierzyński (prawo do zasiłku macierzyńskiego nabyła z tytułu umowy zlecenia) i jednocześnie nadal prowadzi działalność gospodarczą. W myśl art. 9 ust. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w brzmieniu obowiązującym do 31 sierpnia 2009 r. osoby pobierające zasiłek macierzyński podlegały obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tego tytułu (tj. pobierania zasiłku), jeżeli nie miały ustalonego prawa do emerytury lub renty i nie miały innych tytułów rodzących obowiązki ubezpieczeń społecznych. Innym tytułem rodzącym obowiązki ubezpieczeń społecznych było natomiast m.in. prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej.

Osoba, o której mowa, podlega zatem od 15 października 2005 r. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz ubezpieczeniu wypadkowemu z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej. Ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne. Z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego nie podlega ubezpieczeniom społecznym. Wprowadzenie od 1 listopada 2005 r. art. 9 ust. 2a do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych pozostaje bez znaczenia dla ustalania obowiązku ubezpieczeń społecznych dla tej osoby.

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, iż wypłata wynagrodzenia powinna być dokonywana w każdym miesiącu wykonywania pracy na podstawie umowy-zlecenia, a zleceniodawca spóźnia się z wypłatą wynagrodzenia.

Przykład 15

Osoba prowadząca działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji z dniem rozpoczęcia jej prowadzenia (tj. od 1 lutego 2009 r.) dokonała 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 spełnia warunki z art. 18a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Jednocześnie w okresie od 1 marca do 30 czerwca 2009 r. wykonywała umowę-zlecenie. Z tytułu umowy-zlecenia osoba ta osiągnęła przychód: w marcu – 1000 zł, w kwietniu – 1000 zł, w maju – 1000 zł, w czerwcu – 1000 zł.

W związku z faktem, iż 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-zlecenie.

Przykład 16

Od 1 stycznia 2009 r. osoba jest współnikiem spółki cywilnej i dodatkowo, w okresie od 1 lutego do 31 maja 2009 r., wykonywała pracę na podstawie umowy-zlecenia. Z umowy-zlecenia osiągnęła przychód: w lutym – 0 zł, w marcu – 0 zł, w kwietniu – 0 zł, w maju – 4000 zł. Z tytułu bycia współnikiem spółki cywilnej od 1 stycznia 2009 r. dokonała 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 spełnia warunki z art. 18a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W związku z tym, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu wykonywania umowy-zlecenia, w pierwszych trzech miesiącach jej trwania, była niższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, w lutym, marcu i kwietniu 2009 r. osoba ta podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej jako współnik spółki cywilnej. Natomiast w maju 2009 r. mogła ona wybrać tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych – działalność gospodarczą lub umowę-zlecenie. W tym miesiącu bowiem podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu wykonywania umowy-zlecenia była wyższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność.

Przykład 17

Osoba prowadząca działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji z dniem rozpoczęcia tej działalności, tj. od 1 stycznia 2009 r., dokonała 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 spełnia warunki z art. 18a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Jednocześnie w okresie od 1 lutego do 31 maja 2009 r. wykonywała umowę-zlecenie. Z tytułu umowy-zlecenia osoba ta osiągnęła przychód: w lutym – 0 zł, w marcu – 0 zł, w kwietniu – 0 zł, w maju – 0 zł, w czerwcu – 4000 zł.

Biorąc pod uwagę fakt, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu wykonywania umowy-zlecenia, w każdym miesiącu jej trwania, była niższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, w okresie od 1 lutego do 31 maja 2009 r. osoba ta podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej. Również w czerwcu 2009 r. obowiązkowe były dla niej ubezpieczenia z tytułu działalności gospodarczej, bowiem w tym miesiącu osoba ta nie wykonywała już umowy-zlecenia.

b. Umowa-zlecenie w ramach prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej

W sytuacji gdy osoba prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą, a następnie w ramach tej działalności zawiera umowę-zlecenie, 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 obejmowania ubezpieczeniami – ani obowiązkowo, ani dobrowolnie. Aby jednak umowa-zlecenie mogła być traktowana jako wykonywana w

ramach prowadzonej działalności gospodarczej, warunkiem jest, aby przychód z niej uzyskiwany był opodatkowany jako przychód z działalności gospodarczej. Powyższe dotyczy zarówno stanu prawnego obowiązującego od 1 stycznia 1999 r. do 31 października 2005 r., jak i stanu prawnego obowiązującego od 1 listopada 2005 r.

Zgodnie z art. 5b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2000 r. nr 14, poz. 176 z późn. zm.) za pozarolniczą działalność gospodarczą nie uznaje się czynności, jeżeli łącznie spełnione są następujące warunki:

1) odpowiedzialność wobec osób trzecich za rezultat tych czynności oraz ich wykonywanie, z wyłączeniem odpowiedzialności za popełnienie czynów niedozwolonych, ponosi zlecający wykonanie tych czynności,

2) są one wykonywane pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonych przez zlecającego te czynności,

3) wykonujący te czynności nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością.

W sytuacji gdy organ podatkowy uzna, iż czynności wykonywane w ramach umowy-zlecenia są dla celów podatkowych działalnością wykonywaną osobiście (nie są czynnościami wykonywanymi w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej), wówczas osoba wykonująca tylko taką umowę podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako zleceniobiorca.

W przypadku natomiast, gdy osoba wykonująca umowę-zlecenie 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, co zostało wyjaśnione w tym podrozdziale, w punkcie a (patrz: s. 19-28).

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-zlecenie czy umowa o dzieło) obowiązek ubezpieczeń społecznych, lub jego brak, ustala się w oparciu o treść umowy oraz warunki świadczenia pracy i wypłaty wynagrodzenia.

Przykład 1

Od 1 lutego 2009 r. osoba prowadzi – na podstawie wpisu do ewidencji – działalność gospodarczą. W ramach tej działalności zawiera umowę-zlecenie. 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 obejmowania ubezpieczeniami – ani obowiązkowo, ani dobrowolnie.

c. Umowa-zlecenie i inne rodzaje pozarolniczej działalności

Za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność – w rozumieniu przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – uważa się:

- ☐ osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych,
- ☐ twórcę i artystę,
- ☐ osobę prowadzącą działalność w zakresie wolnego zawodu:
 - w rozumieniu przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne,
 - z której przychody są przychodami z działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych,
- ☐ wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej.

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 1

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-zlecenie.

3. Umowa o pracę i umowa-zlecenie oraz prowadzenie pozarolniczej działalności

a. Umowa o pracę i umowa-zlecenie z własnym pracodawcą oraz prowadzenie pozarolniczej działalności

okres od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.

Pracownik wykonujący zawartą do 13 stycznia 2000 r. umowę-zlecenie (niezależnie od tego, czy umowa ta była zawarta z własnym pracodawcą czy też 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 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, o ile podstawa wymiaru składek ze stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, wynosiła co najmniej tyle, ile 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.

okres 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 osiąganego w ramach stosunku pracy podstawy wymiaru składek – również ubezpieczenia z tytułu umowy-zlecenia. Taka umowa-zlecenie jest traktowana bowiem jak umowa o pracę.

Od 14 stycznia 2000 r. – na podstawie art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – 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.

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 1

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 miesięcznie wynagrodzenie w wysokości 950 zł, z tytułu umowy-zlecenia miesięczne wynagrodzenie wynosi 500 zł.

Osoba, o której mowa, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy i umowy-zlecenia. Z tytułu bycia wspólnikiem spółki jawnej ubezpieczenia emerytalne i rentowe są dla niej dobrowolne, gdyż łączna podstawa wymiaru składek z umowy o pracę i

umowy-zlecenia, w przeliczeniu na okres miesiąca, jest wyższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2009 r. – 1276 zł).

Jeżeli pracownik prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą i jednocześnie wykonuje umowę-zlecenie 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-zlecenie 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 2

Osoba prowadząca działalność gospodarczą – na podstawie wpisu do ewidencji – zawarła umowę o pracę oraz umowę-zlecenie z własnym pracodawcą. Umowa-zlecenie 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 tyle, ile minimalne wynagrodzenie za pracę, z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej ubezpieczenia emerytalne i rentowe mają charakter dobrowolny. Jeżeli podstawa ta jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, wymieniona osoba podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz wypadkowemu również z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej.

b. Umowa o pracę i umowa-zlecenie z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prowadzenie pozarolniczej działalności

okres od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.

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

okres 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, o ile podstawa wymiaru składek ze stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, wynosi co najmniej tyle, ile 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 przedstawionej sytuacji jest wykonywanie pracy na podstawie umowy-zlecenia. Tytuł ten bowiem powstał wcześniej niż nastąpiło rozpoczęcie prowadzenia pozarolniczej działalności.

Osoba, o której mowa, może jednakże 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 1

Osoba wykonywała 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-zlecenie 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).

Wymieniona osoba podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywanej umowy o pracę. Z uwagi na fakt, iż 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.

Przykład 2

Osoba wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę i w ramach stosunku pracy osiąga miesięcznie wynagrodzenie w wysokości 1500 zł. W okresie od 1 maja do 31 lipca 2005 r. wykonywała również pracę na podstawie umowy-zlecenia, zawartej z innym podmiotem niż własny pracodawca, oraz prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą.

Osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy. Z uwagi na fakt, iż podstawa wymiaru składek z umowy o pracę wynosi co najmniej tyle, ile minimalne wynagrodzenie (w 2005 r. – 849 zł), z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej i wykonywanej umowy-zlecenia, w okresie od 1 maja do 31 lipca 2005 r., mogła podlegać ubezpieczeniom dobrowolnie, na swój wniosek.

okres 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 podstawie 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). Nowe przepisy 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-zlecenie 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 obejmowana jest również 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 3

Pracownik z tytułu umowy o pracę uzyskuje miesięcznie przychód w wysokości 1500 zł (tj. wyższy niż minimalne wynagrodzenie) i jednocześnie wykonuje umowę-zlecenie, 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 może być niższa od 30% minimalnego wynagrodzenia, gdyż osoba, o której mowa, spełnia warunki z art. 18a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

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 4

Pracownik, z tytułu zawartej na 1/2 etatu umowy o pracę, uzyskuje miesięcznie przychód niższy niż minimalne wynagrodzenie. Jednocześnie wykonuje umowę-zlecenie, 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, iż 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.

Przykład 5

Pracownik z tytułu umowy o pracę uzyskuje przychód w wysokości 800 zł (tj. niższy od minimalnego wynagrodzenia). Jednocześnie wykonuje umowę-zlecenie, zawartą z innym podmiotem niż własny pracodawca, z wynagrodzeniem w wysokości 500 zł miesięcznie oraz, od 1 lutego 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 (w 2009 r. – 382,80 zł).

Osoba, o której mowa, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę. Również obowiązkowe są dla niej ubezpieczenia emerytalne i rentowe z drugiego tytułu, gdyż podstawa wymiaru składek ze stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, jest niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia. Z uwagi na fakt, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu wykonywania umowy-zlecenia (500 zł) jest wyższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność (382,80 zł), osoba ta od 1 lutego 2009 r. może podlegać ubezpieczeniom społecznym na dwa sposoby:

- 1) obowiązkowo z tytułu umowy o pracę,
obowiązkowo z tytułu umowy-zlecenia,
dobrowolnie z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej, lub*
- 2) obowiązkowo z tytułu umowy o pracę,
obowiązkowo z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej,
dobrowolnie z tytułu umowy-zlecenia.*

4. Umowa-zlecenie i prawo do emerytury lub renty

okres od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.

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

okres od 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, o ile równocześnie nie pozostaje w stosunku pracy. Jeżeli zatem osoba posiadająca uprawnienia emerytalne lub rentowe zawiera w okresie od 14 stycznia 2000 r. umowę-zlecenie 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.

Pod pojęciem *renta* – dla potrzeb ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – należy rozumieć wyłącznie 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 (Dz.U. nr 135, poz. 1268 z późn. zm.).

Przy rozstrzygnięciu obowiązku ubezpieczeń społecznych dla osoby wykonującej umowę-zlecenie 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.

5. Umowa-zlecenie oraz prowadzenie pozarolniczej działalności i prawo do emerytury lub renty

okres 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-zlecenie w wyżej wymienionym okresie, z obu tych tytułów, tj. prowadzenia pozarolniczej działalności i wykonywania pracy na podstawie umowy-zlecenia, podlegała dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

okres od 14 stycznia 2000 r.

Jeżeli osoba mająca ustalone prawo do emerytury lub renty wykonuje pracę na podstawie zawartej w okresie od 14 stycznia 2000 r. umowy-zlecenia 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 o ile 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, iż 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.

okres od 1 stycznia 2008 r.

W sytuacji, gdy osoba mająca ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, wykonuje umowę-zlecenie 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 obowiązującym 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 wówczas ubezpieczenia są dla niej 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 *po pierwsze* 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. *Po drugie* mają zastosowanie jedynie do osób mających ustalone decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych 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 (Dz. U. z 2004 r. nr 39, poz. 353 z późn. zm.) oraz
- ustawie z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. nr 199, poz. 1673 z późn. zm.).

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

- 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 1990r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 1998r. nr 7, poz. 25 z późn. zm.).

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,
- mają ustalone prawo do 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,
- mają ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy i jednocześnie współpracują przy prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej.

Przykład 1:

Osoba 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 faktem, iż 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 (bądź z umowy-zlecenia bądź z działalności gospodarczej), dobrowolnie z drugiego. 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 wówczas będzie dobrowolnie.

Przykład 2:

Osoba mająca ustalone decyzją ZUS prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, od 1 lipca 2007 r. jest wspólnikiem spółki cywilnej. Osoba ta od 1 lipca 2007 r. wykonuje również pracę na podstawie umowy-zlecenia. Z tytułu umowy-zlecenia podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w każdym miesiącu jej trwania jest niższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność. Od 1 lipca do 31 grudnia 2007 r. osoba ta obowiązkowo podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywanej umowy-zlecenia. Z tytułu bycia wspólnikiem spółki cywilnej ubezpieczenia społeczne były dobrowolne.

Od 1 stycznia 2008 r. zarówno wykonywanie umowy-zlecenia, jak i prowadzenie działalności gospodarczej jako wspólnik spółki cywilnej jest dla niej obowiązkowym tytułem do ubezpieczeń. Z uwagi jednak na fakt, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z umowy-zlecenia w każdym miesiącu jej trwania jest niższa 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 z tytułu bycia wspólnikiem spółki cywilnej, dobrowolnie z tytułu wykonywania umowy-zlecenia. Od dnia, od którego ustalone zostanie prawo do emerytury, obowiązkowe będą dla niej jedynie ubezpieczenia społeczne z tytułu wykonywania umowy-zlecenia. Z tytułu bycia wspólnikiem spółki cywilnej ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegać wówczas będzie dobrowolnie, na swój wniosek.

Przykład 3:

Osoba mająca ustalone prawo do renty rodzinnej, prowadzi od 1 kwietnia 2007 r. na podstawie wpisu do ewidencji działalność gospodarczą i jednocześnie od 1 stycznia 2008 r. wykonuje pracę na podstawie umowy-zlecenia. Osoba ta od 1 stycznia 2008 r. (tj. od dnia rozpoczęcia wykonywania pracy na podstawie umowy-zlecenia) obowiązkowo podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu umowy-zlecenia. Natomiast z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej zarówno w okresie od 1 kwietnia do 31 grudnia 2007 r., jak i od 1 stycznia 2008 r. podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym dobrowolnie.

Przykład 4:

Osoba posiadająca ustalone decyzją ZUS prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, rozpoczęła od 1 kwietnia 2007 r. prowadzenie pozarolniczej działalności jako wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Jednocześnie wykonuje od 1 maja 2007 r. umowę-zlecenie. Osoba ta z tytułu bycia wspólnikiem jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością zarówno w okresie od 1 kwietnia do 31 grudnia 2007 r., jak i od 1 stycznia 2008 r. podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym dobrowolnie. Natomiast od 1 maja 2007 r. (tj. od dnia rozpoczęcia wykonywania pracy na podstawie umowy-zlecenia) obowiązkowe są dla niej ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy-zlecenia.

Przykład 5:

Osoba, która ma ustalone decyzją ZUS prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, jednocześnie na podstawie wpisu w ewidencji działalności gospodarczej, w ramach tego wpisu, prowadzi od 1 stycznia 2008 r. działalność zawodową – wykonuje zawód adwokata. Ponadto, również od 1 stycznia 2008 r. wykonuje pracę na podstawie umowy-zlecenia. Z tytułu umowy-zlecenia podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne 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. wykonywanie zarówno umowy-zlecenia, jak i działalności zawodowej jako adwokat jest dla niej obowiązkowym tytułem do ubezpieczeń. W związku z faktem, iż 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 (bądź z umowy-zlecenia bądź z działalności zawodowej), dobrowolnie z drugiego. Od dnia, od którego ustalone zostanie prawo do emerytury obowiązkowe będą dla niej jedynie ubezpieczenia społeczne z tytułu wykonywania umowy-zlecenia. Z tytułu wykonywania działalności zawodowej jako adwokat ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegać będzie dobrowolnie.

Przykład 6:

Osoba pobiera rentę z tytułu niezdolności do pracy na podstawie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników i jednocześnie wykonuje umowę-zlecenie od 1 grudnia 2007 r. oraz prowadzi od 1 stycznia 2008 r. na podstawie wpisu do ewidencji działalność gospodarczą. Z tytułu umowy-zlecenia od 1 grudnia 2007 r. obowiązkowe są dla tej osoby ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Z tytułu prowadzonej od 1 stycznia 2008 r. działalności gospodarczej podlega natomiast tym ubezpieczeniom dobrowolnie, na swój wniosek.

6. Kilka umów-zleceń

Osoba spełniająca warunki do objęcia obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu wykonywania jednocześnie kilku umów-zleceń 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-zleceń. Może również zmienić tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń.

Przykład 1

Osoba wykonuje 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-zlecenie, ze spółką z ograniczoną odpowiedzialnością. Spółka jawna, jako płatnik składek, od 1 stycznia 2007 r. dokonała zgłoszenia zleceniobiorcy do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych i wypadkowego (praca jest wykonywana w miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę) oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Z uwagi na fakt, iż od 1 marca 2007 r. osoba ta wykonuje dodatkowo drugą umowę-zlecenie, 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-zlecenie.

7. Kilka umów-zleceń i prawo do emerytury lub renty

okres od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.

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

okres od 14 stycznia 2000 r.

Jeżeli osoba mająca ustalone prawo do emerytury lub renty wykonuje jednocześnie kilka umów-zleceń, 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-zleceń bądź zmienić tytuł do

obowiązkowych ubezpieczeń. W sytuacji wygaśnięcia pierwszej umowy-zlecenia, a trwania nadal drugiej, druga umowa-zlecenie staje się dla tej osoby obowiązkowym tytułem do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.

8. Umowa o pracę i umowa-zlecenie oraz prawo do emerytury lub renty

a. Umowa o pracę i umowa-zlecenie z własnym pracodawcą lub wykonywana na rzecz pracodawcy oraz prawo do emerytury lub renty

okres od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.

Pracownik wykonujący umowę-zlecenie 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 wyżej wymienionym okresie bez znaczenia – dla ustalenia obowiązku ubezpieczeń społecznych – pozostawał fakt zawarcia umowy-zlecenia z własnym pracodawcą, czy też wykonywania w ramach umowy-zlecenia pracy na rzecz własnego pracodawcy.

okres 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.

Powyższe stosuje się również w sytuacji, gdy praca na podstawie umowy-zlecenia wykonywana jest na rzecz podmiotu, z którym osoba mająca ustalone prawo do emerytury lub renty pozostaje w stosunku pracy. Umowa-zlecenie 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-zlecenie 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 1

Osoba mająca ustalone prawo do emerytury została zatrudniona, na podstawie umowy o pracę, w spółce jawnej od 1 lutego 2009 r. Pracodawca, jako płatnik składek, dokonał zgłoszenia tej osoby do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych, wypadkowego i chorobowego. W dniu 15 kwietnia 2009 r. osoba ta dodatkowo zawarła umowę-zlecenie z własnym pracodawcą.

Z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy-zlecenia wymieniona osoba podlega również obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu.

b. Umowa o pracę i umowa-zlecenie z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prawo do emerytury lub renty

okres od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.

Osoba mająca ustalone prawo do emerytury lub renty będąca jednocześnie pracownikiem wykonującym umowę-zlecenie, 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.

okres od 14 stycznia 2000 r.

Jeżeli osoba uprawniona do emerytury lub renty pozostaje w stosunku pracy i jednocześnie wykonuje umowę-zlecenie 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, iż 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. Odmienne niż w przypadku zleceniobiorcy, który pozostaje w stosunku pracy z innym podmiotem niż zleceniodawca, ale nie posiada uprawnień emerytalnych lub rentowych.

Przykład 1

Osoba mająca ustalone prawo do renty została zatrudniona od 1 stycznia 2009 r. na podstawie umowy o pracę w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, 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 2009 r. umowę-zlecenie zawartą ze spółką jawną.

Z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy-zlecenia wymieniona osoba 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.

9. Umowa-zlecenie 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 z tego tytułu. Osoby te do ukończenia 26 roku życia nie są obejmowane ubezpieczeniami z tytułu umowy-zlecenia – ani obowiązkowo, ani dobrowolnie.

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

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

Osobę, która przedstawi zaświadczenie o przyjęciu na studia wyższe uznaje się za ucznia do 30 września.

Studentem – według przepisów ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 z późn. zm.) – jest osoba kształcąca się na studiach pierwszego lub drugiego stopnia albo na jednolitych studiach magisterskich.

Przez *studia pierwszego stopnia* rozumie się studia licencjackie lub inżynierskie, umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności w określonym zakresie kształcenia, przygotowujące do pracy w określonym zawodzie, kończące się uzyskaniem tytułu licencjata albo inżyniera.

Przez *studia drugiego stopnia* rozumie się studia magisterskie, umożliwiające uzyskanie specjalistycznej wiedzy w określonym zakresie kształcenia, jak również przygotowujące do twórczej pracy w określonym zawodzie, kończące się uzyskaniem tytułu magistra albo tytułu równorzędnego.

Przez *jednolite studia magisterskie* rozumie się studia magisterskie, na które przyjmowani są kandydaci posiadający świadectwo dojrzałości, umożliwiające uzyskanie specjalistycznej wiedzy w określonym zakresie kształcenia, jak również przygotowujące do twórczej pracy zawodowej, kończące się uzyskaniem tytułu magistra albo tytułu równorzędnego; ich ukończenie umożliwia ubieganie się o przyjęcie na studia trzeciego stopnia.

Nie są studentami:

- uczestnicy studiów doktoranckich
- uczestnicy studiów podyplomowych.

Studia doktoranckie, na które przyjmowani są kandydaci posiadający tytuł magistra albo tytuł równorzędny, umożliwiające uzyskanie zaawansowanej wiedzy w określonej dziedzinie lub dyscyplinie nauki, przygotowujące do samodzielnej działalności badawczej i twórczej oraz uzyskania stopnia naukowego doktora są – w myśl przepisów ustawy prawo o szkolnictwie wyższym – studiami trzeciego stopnia. Natomiast studia podyplomowe są inną niż studia wyższe i studia doktoranckie formą kształcenia, przeznaczoną dla osób legitymujących się dyplomem ukończenia studiów wyższych.

Osoba jest studentem do daty ukończenia studiów lub daty skreślenia z listy studentów. Za dzień ukończenia studiów uważa się datę:

- ☐ złożenia przez studenta egzaminu dyplomowego,

- ☐ złożenia przez studenta ostatniego wymaganego planem studiów egzaminu – w przypadku kierunków lekarskich, lekarsko-dentystycznych i weterynarii,
- ☐ zaliczenia przez studenta ostatniej przewidzianej w planach studiów praktyki – w przypadku kierunku farmacja.

Przy ustalaniu obowiązku ubezpieczeń społecznych studenta wykonującego pracę na podstawie umowy zlecenia nie ma znaczenia jego obywatelstwo ani kraj odbywania przez niego studiów.

Należy pamiętać, iż w przypadku zawarcia umowy-zlecenia z własnym pracownikiem, który jest jednocześnie studentem lub uczniem w wieku do 26 lat, z tytułu umowy-zlecenia należy opłacać wszystkie składki na ubezpieczenia społeczne, tj. na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe oraz wypadkowe. W takiej sytuacji bowiem umowa-zlecenia jest traktowana w zakresie ubezpieczeń społecznych jak umowa o pracę.

Nie ma natomiast znaczenia dla ustalania obowiązku ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy-zlecenia fakt zawarcia tej umowy przez ucznia lub studenta z innym podmiotem niż własny pracodawca. Uczeń lub student w wieku do 26 lat z tytułu umowy-zlecenia zawartej z innym podmiotem niż własny pracodawca nie podlega ubezpieczeniom społecznym.

Przykład 1

Osoba będąca słuchaczem studiów podyplomowych, w wieku 25 lat, wykonuje pracę na podstawie umowy-zlecenia.

Z tytułu umowy-zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym oraz wypadkowemu (do 31 grudnia 2009 r. ubezpieczeniu wypadkowemu podlegała o ile praca na podstawie tej umowy była wykonywana w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę). Ubezpieczenie chorobowe natomiast jest dla niej dobrowolne.

Przykład 2

Student studiów magisterskich wykonuje umowę-zlecenie. W dniu 25 kwietnia 2007 r. kończy 26 lat.

Od 25 kwietnia 2007 r. ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy-zlecenia są dla niego obowiązkowe. Ubezpieczeniu wypadkowemu podlega, o ile wykonuje pracę na podstawie umowy-zlecenia w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę. Ubezpieczenie chorobowe jest dla niego dobrowolne.

Przykład 3

Student studiów doktoranckich, który nie ukończył jeszcze 26 lat, został zatrudniony na podstawie umowy-zlecenia od 1 marca 2007 r.

Z tytułu umowy-zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, rentowym oraz wypadkowemu, o ile praca jest wykonywana w miejscu lub siedzibie prowadzenia działalności przez zleceniodawcę. Ubezpieczenie chorobowe ma dla niego charakter dobrowolny.

Przykład 4

Osoba będąca studentem, w wieku 22 lat, wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę. Ponadto zawarła ona z własnym pracodawcą umowę-zlecenia.

Zarówno z tytułu umowy o pracę, jak i z tytułu umowy-zlecenia osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu.

Przykład 5

Student, w wieku 24 lat, wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę w spółce jawnej. Jednocześnie wykonuje umowę-zlecenie zawartą ze spółką z ograniczoną odpowiedzialnością.

Obowiązkowo podlega on ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy. Natomiast z tytułu umowy-zlecenia nie podlega ubezpieczeniom – ani obowiązkowo, ani dobrowolnie.

10. Umowa-zlecenie i pobieranie zasiłku macierzyńskiego

okres od 1 stycznia 1999 r. do 31 sierpnia 2009 r.

Osoby pobierające zasiłek macierzyński podlegały obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tego tytułu, jeżeli nie miały ustalonego prawa do emerytury lub renty i nie miały innych tytułów rodzących obowiązki ubezpieczeń społecznych.

Innym tytułem rodzącym obowiązek ubezpieczeń społecznych było wykonywanie pracy na podstawie umowy-zlecenia. Zatem osoby, które w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 31 sierpnia 2009 r. pobierały zasiłek macierzyński (np. z tytułu stosunku pracy) i jednocześnie wykonywały umowę-zlecenie, obowiązkowo podlegały ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy-zlecenia, natomiast nie podlegały tym ubezpieczeniom z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego. Nie miało przy tym znaczenia, czy umowa-zlecenia została zawarta przez wyżej wymienioną osobę z własnym pracodawcą, czy też z podmiotem innym niż własny pracodawca.

Przykład 1

Osoba pobierająca od 15 lutego 2007 r. zasiłek macierzyński ze stosunku pracy, i podlegająca z tego tytułu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, poinformowała płatnika składek, iż od 1 do 30 kwietnia 2007 r. podjęła wykonywanie pracy na podstawie umowy-zlecenia zawartej z innym podmiotem niż własny pracodawca.

Wykonywanie umowy-zlecenia stanowi inny tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Tym samym osoba ta – w okresie od 1 do 30 kwietnia 2007 r. – podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu umowy-zlecenia, a nie podlegała tym ubezpieczeniom z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego. Zleceniodawca, jako płatnik składek, był zobowiązany zgłosić tę osobę do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych i wypadkowego (praca była wykonywana w siedzibie prowadzenia działalności przez zleceniodawcę) oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczona złożyła wniosek o objęcie tym ubezpieczeniem.

okres od 1 września 2009 r.

Osoby pobierające zasiłek macierzyński, które jednocześnie wykonują umowę zlecenia podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego. Mogą one jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęte ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu umowy zlecenia.

Przykład 2

Osoba pobiera od 15 listopada 2009 r. zasiłek macierzyński ze stosunku pracy i podlega z tego tytułu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, poinformowała płatnika składek, iż od 1 do 31 grudnia 2009 r. podjęła wykonywanie pracy na podstawie umowy-zlecenia zawartej z innym podmiotem niż własny pracodawca.

Osoba pobierająca zasiłek macierzyński i wykonująca jednocześnie w okresie od 1 do 31 grudnia 2009 r. umowę-zlecenie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego. Z tytułu umowy zlecenia ubezpieczenia emerytalne i rentowe są dla niej dobrowolne.

11. Umowa-zlecenie i przebywanie na urlopie wychowawczym

Osoby przebywające na urlopiach wychowawczych zarówno w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 31 sierpnia 2009 r., jak i od 1 września 2009 r. podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tego tytułu, jeżeli nie mają ustalonego prawa do emerytury lub renty i nie mają innych tytułów rodzących obowiązki ubezpieczeń społecznych.

Innym tytułem rodzącym obowiązek ubezpieczeń społecznych jest wykonywanie pracy na podstawie umowy-zlecenia. Zatem osoby, które przebywają na urlopie wychowawczym i jednocześnie wykonują umowę-zlecenie, obowiązkowo podlegają ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy-zlecenia, natomiast nie podlegają tym ubezpieczeniom z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym. Nie ma przy tym znaczenia, czy umowa-zlecenia została zawarta przez wyżej wymienioną osobę z własnym pracodawcą, czy też z podmiotem innym niż własny pracodawca.

Przykład 3

Osoba przebywająca na urlopie wychowawczym od 28 września 2009 r. i podlegająca z tego tytułu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, poinformowała płatnika składek, iż od 1 do 30 listopada 2009 r. podjęła wykonywanie pracy na podstawie umowy-zlecenia zawartej z innym podmiotem niż własny pracodawca.

Wykonywanie umowy-zlecenia stanowi inny tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Tym samym osoba ta – w okresie od 1 do 30 listopada 2009 r. – podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu umowy-zlecenia, a nie podlegała tym ubezpieczeniom z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym. Zleceniodawca, jako płatnik składek, był zobowiązany zgłosić tę osobę do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego,

rentowych i wypadkowego (praca była wykonywana w siedzibie prowadzenia działalności przez zleceniodawcę) oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczona złożyła wniosek o objęcie tym ubezpieczeniem.

Przykład 4

Pracownica spółki jawnej przebywa na urlopie wychowawczym. W trakcie tego urlopu spółka zawarła z nią umowę-zlecenie w okresie od 1 stycznia do 31 marca 2010 r.

Mimo tego, że osoba przebywająca na urlopie wychowawczym jest nadal pracownikiem spółki jawnej nie ma wobec niej zastosowania przepis ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych mówiący, iż osobę wykonującą pracę na podstawie umowy-zlecenia – zawartej z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy – uważa się dla celów ubezpieczeń społecznych za pracownika. Z tytułu zawartej umowy-zlecenia osoba ta podlega zatem ubezpieczeniom na zasadach obowiązujących zleceniobiorców. Obowiązkowo należy za nią odprowadzić składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz ubezpieczenie wypadkowe. Składka na ubezpieczenie chorobowe jest natomiast opłacana na jej wniosek.

12. Umowa-zlecenie i bycie duchownym

Osoba spełniająca warunki do podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym – zarówno z tytułu wykonywania umowy-zlecenia, jak i bycia duchownym – jest obejmowana obowiązkowo ubezpieczeniami z tego tytułu, który powstał wcześniej. Może ona dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami społecznymi z drugiego tytułu lub zmienić tytuł ubezpieczeń.

13. Umowa-zlecenie i bycie rolnikiem

Rolnik wykonujący jednocześnie pracę na podstawie umowy-zlecenia podlega z tytułu wykonywania tej umowy obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz ubezpieczeniu wypadkowemu. Do 31 grudnia 2009 r. ubezpieczenie wypadkowe było dla niego obowiązkowe, jeśli praca na podstawie umowy-zlecenia była wykonywana w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę. Ubezpieczeniu chorobowemu podlega natomiast dobrowolnie.

W sytuacji gdy rolnik nie podlega obowiązkowi ubezpieczeń społecznych na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, stosuje się wobec niego odrębne przepisy, regulujące ubezpieczenie społeczne rolników. Wykonywanie umowy-zlecenia jest obowiązkowym tytułem do podlegania ubezpieczeniom społecznym w myśl ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, a tym samym w odniesieniu do rolnika wykonującego pracę na podstawie umowy-zlecenia mają zastosowanie przepisy tej ustawy.

14. Umowa-zlecenie i pozostawanie w stosunku służby

okres od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.

Osoba wykonująca pracę na podstawie umowy-zlecenia zawartej w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r., która pozostawała w stosunku służby podjętej po 1 stycznia 1999 r., podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu służby. Mogła ona jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi również z tytułu umowy-zlecenia.

okres od 14 stycznia 2000 r. do 30 września 2003 r.

Osoba, która podjęła służbę po 1 stycznia 1999 r., wykonująca jednocześnie pracę na podstawie umowy-zlecenia zawartej od 14 stycznia 2000 r., w dalszym ciągu podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu służby. Natomiast z tytułu wykonywania umowy-zlecenia ubezpieczenia emerytalne i rentowe miały dla niej charakter dobrowolny, jeżeli podstawa wymiaru składek z tytułu stosunku służby, w przeliczeniu na okres miesiąca, wynosiła co najmniej tyle, ile minimalne wynagrodzenie (do 31 grudnia 2002 r. – najniższe wynagrodzenie). Jeśli podstawa wymiaru składek ze stosunku służby, w przeliczeniu na okres miesiąca, była niższa od minimalnego wynagrodzenia (najniższego wynagrodzenia), wówczas osoba ta podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom także z tytułu umowy-zlecenia.

okres od 1 października 2003 r.

Osoba, która jest funkcjonariuszem Służby Celnej i wykonuje umowę-zlecenie obowiązkowo podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu służby i dobrowolnie może zostać objęta ubezpieczeniami społecznymi z tytułu umowy-zlecenia, o ile podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu stosunku służby, w przeliczeniu na okres miesiąca, wynosi co najmniej tyle, ile minimalne wynagrodzenie. Jeżeli podstawa wymiaru składek z tytułu stosunku służby, w przeliczeniu na okres miesiąca, jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, wówczas osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom także z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy-zlecenia.

Inne osoby pozostające w stosunku służby – tj. żołnierze zawodowi, funkcjonariusze Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego i Służby Wywiadu Wojskowego, Biura Ochrony Rządu, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Więziennej – spełniające jednocześnie warunki do podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy-zlecenia, są dobrowolnie obejmowane ubezpieczeniami społecznymi z tytułu umowy-zlecenia.

15. Zbiegi innych tytułów do ubezpieczeń społecznych

1. Zleceniobiorca, który jednocześnie wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu, który powstał wcześniej. Może on dobrowolnie, na swój wniosek, być objęty ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z drugiego tytułu lub zmienić tytuł ubezpieczeń.

2. Osoba wykonująca pracę na podstawie umowy-zlecenia zawartej w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r., która jednocześnie była członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych, podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu członkostwa w spółdzielni. Z tytułu umowy-zlecenia ubezpieczenia emerytalne i rentowe były dla niej dobrowolne, bez względu na wysokość osiąganego z tytułu członkostwa w spółdzielni przychodu.

W sytuacji gdy umowa-zlecenie została zawarta w okresie od 14 stycznia 2000 r., wymieniona osoba podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu bycia członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych. Natomiast z tytułu umowy-zlecenia ubezpieczenia emerytalne i rentowe mają dla niej charakter dobrowolny, jeżeli podstawa wymiaru składek z tytułu członkostwa w spółdzielni, w przeliczeniu na okres miesiąca, wynosi co najmniej tyle, ile minimalne wynagrodzenie za pracę (do 31 grudnia 2002 r. – najniższe wynagrodzenie za pracę). Tym samym, jeśli podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu członkostwa w spółdzielni, w przeliczeniu na okres miesiąca, jest niższa od minimalnego (najniższego) wynagrodzenia, osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym również z tytułu wykonywania umowy-zlecenia.

3. Zleceniobiorca, który równocześnie jest posłem lub senatorem pobierającym uposażenie oraz posłem do Parlamentu Europejskiego wybranym w Rzeczypospolitej Polskiej, jest obejmowany ubezpieczeniami z tego tytułu, który powstał wcześniej. Dobrowolnie może być objęty ubezpieczeniami również z drugiego tytułu lub zmienić tytuł ubezpieczeń.

4. Osoba wykonująca pracę na podstawie umowy-zlecenia, która jednocześnie odbywa służbę zastępczą lub jest żołnierzem niezawodowym w służbie czynnej, ubezpieczeniom społecznym podlega tylko z tytułu umowy-zlecenia.

Rozdział IV

Kontrakt menedżerski

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. Częściej jednakże kontrakt menedżerski występuje jako umowa o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego o umowie-zleceniu, a tym samym osoba wykonująca taką umowę podlega ubezpieczeniom społecznym na zasadach przewidzianych dla zleceniobiorców.

Opisane w poradniku zasady dotyczące osób wykonujących pracę na podstawie umowy-zlecenia odnoszą się również do osób wykonujących umowę kontraktu menedżerskiego o charakterze umowy-zlecenia.

Należy przypomnieć, że 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.

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 – dla potrzeb opłacania podatku dochodowego od osób fizycznych – jest przychodem z działalności wykonywanej osobiście. Tym samym umowa kontraktu menedżerskiego jest traktowana jako tytuł do ubezpieczeń społecznych, a nie jako umowa wykonywana w ramach działalności gospodarczej. Wymieniona 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. ubezpieczeniu wypadkowemu podlegała, gdy wykonywała pracę na podstawie tej umowy w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę. Ubezpieczenie chorobowe jest dla niej dobrowolne.

Natomiast w sytuacji, gdy w ramach posiadanego wpisu do ewidencji działalności gospodarczej dana osoba osiąga przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej (w rozumieniu przepisów podatkowych) i równocześnie osiąga przychody na podstawie kontraktu menedżerskiego (przychody z działalności wykonywanej osobiście), następuje zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych.

W konsekwencji osoba, o której mowa – w okresie do 31 października 2005 r. – mogła wybrać jako tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych bądź działalność gospodarczą, bądź umowę kontraktu menedżerskiego. Ubezpieczenia emerytalne i rentowe z drugiego tytułu miały dla niej charakter dobrowolny.

Od 1 listopada 2005 r. wymieniona osoba 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. Jeżeli 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.

Rozdział V

Umowa agencyjna i inne umowy o świadczenie usług

Zasady dotyczące osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia, opisane w niniejszym poradniku, mają zastosowanie także do osób wykonujących umowy agencyjne oraz inne umowy o świadczenie usług, do których zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (patrz: rozdziały II i III)

Rozdział VI

Umowa o dzieło

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

Obowiązek ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o dzieło istnieje natomiast wtedy, gdy umowa taka 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 o systemie ubezpieczeń społecznych za pracownika uważa się również osobę wykonującą pracę na podstawie 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. Powyższe dotyczy 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. Powyższa zasada nie odnosi się do umów o dzieło zawartych przed 1 lipca 2004 r., a 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, iż 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 *własny pracownik* 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 o systemie ubezpieczeń społecznych.

Przykład 1

Pracownik zawarł umowę o dzieło, na okres od 1 do 30 kwietnia 2009 r., z własnym pracodawcą. Osoba ta pozostaje w stosunku pracy od 1 stycznia 2009 r.

Zarówno z tytułu umowy o pracę, jak i z tytułu umowy o dzieło wymieniona osoba podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Pracodawca, jako płatnik składek, zobowiązany był zgłosić ją od 1 stycznia 2009 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 kwiecień 2009 r. Raport należało oznaczyć kodem tytułu ubezpieczeń właściwym dla pracownika (01 XX XX).

Przykład 2

Osoba – na podstawie wpisu do ewidencji – prowadzi działalność gospodarczą. Od 1 lutego 2009 r. wykonuje również pracę na podstawie umowy o pracę, na 1/2 etatu, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 800 zł. W okresie od 1 do 31 marca 2009 r. wykonywała także umowę o dzieło, którą zawarła z własnym pracodawcą. Z tytułu tej umowy w marcu 2009 r. wynagrodzenie wyniosło 600 zł.

W okresie od 1 do 31 marca 2009 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 marcu 2009 r., była wyższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2009 r. – 1276 zł).

Przykład 3

W okresie od 1 kwietnia do 31 sierpnia 2009 r. emeryt wykonuje umowę o dzieło, zawartą z własnym pracodawcą.

Z tytułu wykonywania tej umowy podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Obowiązkowe dla tej osoby są również ubezpieczenia z tytułu umowy o pracę.

Przykład 4

Osoba uprawniona do renty z tytułu niezdolności do pracy wykonywała, w okresie od 1 maja 2004 r. do 30 kwietnia 2005 r., umowę o dzieło zawartą z własnym pracodawcą.

Z tytułu wykonywania tej umowy nie podlegała ubezpieczeniom społecznym – ani obowiązkowo, ani dobrowolnie – zarówno w okresie od 1 maja do 30 czerwca 2004 r., jak i w okresie od 1 lipca 2004 r. do 30 kwietnia 2005 r.

Przykład 5

Osoba uprawniona do emerytury wykonuje, od 1 marca do 31 sierpnia 2009 r., pracę wyłącznie na podstawie umowy o dzieło.

Osoba ta z tytułu wykonywania umowy o dzieło nie podlega ubezpieczeniom społecznym.

Przykład 6

Osoba przebywa na urlopie wychowawczym i podlega z tego tytułu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Od 15 maja do 30 września 2009 r., z pracodawcą, który udzielił jej urlopu wychowawczego, zawarła umowę o dzieło.

W okresie wykonywania umowy o dzieło osoba ta w dalszym ciągu podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu urlopu wychowawczego. Z tytułu umowy o dzieło natomiast nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, a tym samym nie powinny być z tego tytułu opłacane żadne składki.

Rozdział VII

Zgłaszanie i wyrejestrowywanie z ubezpieczeń społecznych osób wykonujących umowy cywilnoprawne

Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, w tym także zleceniobiorca (osoba wykonująca pracę na podstawie umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia), podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń. Obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych zleceniobiorcy (osoby wykonującej pracę na podstawie umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) należy do płatnika składek – zleceniodawcy.

Zgłoszenia zleceniobiorcy (osoby wykonującej pracę na podstawie umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego płatnik składek dokonuje w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku tych ubezpieczeń, na druku ZUS ZUA, z kodem tytułu ubezpieczeń rozpoczynającym się cyframi 04. Zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego, które jest dla wymienionych wyżej osób dobrowolne, następuje w terminie przez nie wybranym; nie wcześniej jednak niż od daty złożenia wniosku o objęcie tym ubezpieczeniem. Przy czym, jeżeli zleceniodawca w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczeń – tj. od dnia rozpoczęcia wykonywania umowy-zlecenia (agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) – dokona zgłoszenia zleceniobiorcy (osoby wykonującej pracę na podstawie umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, objęcie ubezpieczeniem chorobowym nastąpi od daty wskazanej w tym zgłoszeniu.

Dla osoby wykonującej pracę na podstawie umowy-zlecenia (agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) przewidziane zostały m.in. następujące kody tytułu ubezpieczeń:

- ☐ 04 11 XX – osoba wykonująca umowę agencyjną, umowę-zlecenie lub umowę o świadczenie usług,
- ☐ 04 17 XX – osoba wykonująca umowę agencyjną, umowę-zlecenie lub umowę o świadczenie usług, z mocy przepisów szczególnych niepodlegająca ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Płatnik składek przed zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych zleceniobiorcy (osoby wykonującej pracę na podstawie umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) powinien ustalić, czy umowa-zlecenie (agencyjna lub inna umowa o świadczenie usług) jest dla tej osoby jedynym tytułem do ubezpieczeń. Jeżeli zleceniobiorca (osoba wykonująca pracę na podstawie

umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) nie posiada innych tytułów rodzących obowiązek ubezpieczeń społecznych, z tytułu wykonywanej umowy podlega zgłoszeniu do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych oraz wypadkowego (do 31 grudnia 2009 r. podlegała zgłoszeniu do ubezpieczenia wypadkowego, jeśli praca była wykonywana w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę).

W sytuacji gdy ubezpieczenia emerytalne i rentowe dla zleceniobiorcy (osoby wykonującej pracę na podstawie umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) są dobrowolne (osoba ta posiada inny tytuł rodzący obowiązek ubezpieczeń społecznych) a ubezpieczony chce przystąpić do tych ubezpieczeń, zgłoszenie do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych następuje na druku ZUS ZUA. Jeżeli zleceniobiorca nie złoży wniosku o objęcie go dobrowolnymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu umowy-zlecenia (agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług), podlega obowiązkowo tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu. Zgłoszenie zleceniobiorcy do ubezpieczenia zdrowotnego należy wówczas dokonać na druku ZUS ZZA (szczegółowe wyjaśnienia zawarte są w rozdziale IX, zatytułowanym „Ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących umowy cywilnoprawne”).

Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych zawiera w szczególności następujące dane dotyczące osoby zgłaszanej:

- ☐ numer PESEL, serię i numer dowodu osobistego lub paszportu,
- ☐ nazwisko, imię pierwsze i drugie, datę urodzenia, nazwisko rodowe, obywatelstwo i płeć, tytuł ubezpieczenia, stopień niepełnosprawności, okres wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, posiadanie ustalonego prawa do emerytury lub renty, adres zameldowania na stałe miejsce pobytu, adres zamieszkania (jeżeli jest inny niż adres zameldowania na stałe miejsce pobytu), adres do korespondencji (jeśli jest inny niż adres zameldowania na stałe miejsce pobytu i adres zamieszkania).

Zleceniodawca, jako płatnik składek, zobowiązany jest dokonać w jednostce organizacyjnej ZUS zgłoszenia zleceniobiorcy do ubezpieczeń społecznych: • w formie dokumentu pisemnego według ustalonego wzoru • albo w formie dokumentu elektronicznego – w rozumieniu przepisów ustawy z 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne² – z oprogramowania, którego zgodność z wymaganiami określonymi przez ZUS, na podstawie art. 13 ust. 2 pkt 2 lit. a wymienionej ustawy, została potwierdzona w sposób określony w art. 21 i 22 tej ustawy • albo w formie wydruku z oprogramowania, o którym mowa wyżej.

Każda osoba, wobec której wygaśnięty tytuł do ubezpieczeń społecznych, podlega wyrejestrowaniu z tych ubezpieczeń. Płatnik składek jest zobowiązany złożyć zgłoszenie wyrejestrowania w terminie 7 dni od daty zaistnienia tego faktu. Tym samym po zakończeniu umowy-zlecenia (agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) zleceniodawca dokonuje wyrejestrowania zleceniobiorcy z ubezpieczeń

² Dz. U. z 2005 r. nr 64, poz. 565 oraz z 2006 r. nr 12, poz. 65 i nr 73, poz. 501.

społecznych, na druku ZUS ZWUA, podając jako datę wyrejestrowania datę, od której osoba ta nie podlega już ubezpieczeniom.

Wyrejestrowaniu – i ponownemu zgłoszeniu do ubezpieczeń – podlega także osoba, w stosunku do której nastąpiła zmiana danych, wykazanych w zgłoszeniu, dotyczących tytułu ubezpieczenia oraz rodzajów ubezpieczeń i terminów ich powstania. O powyższych zmianach płatnik składek zawiadamia ZUS właśnie poprzez złożenie zgłoszenia wyrejestrowania i ponowne zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych, zawierające prawidłowe dane.

O wszelkich zmianach danych, wykazanych w zgłoszeniu do ubezpieczeń zleceniobiorcy (osoby wykonującej umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług), zleceniodawca zawiadamia ZUS w terminie 7 dni od zaistnienia zmian, stwierdzenia nieprawidłowości we własnym zakresie lub otrzymania zawiadomienia o stwierdzeniu nieprawidłowości przez ZUS.

Przykład 1

Osoba zawarła w 2010 roku umowę-zlecenie ze spółką z ograniczoną odpowiedzialnością na okres 5 dni. Jest to dla niej jedyny tytuł do ubezpieczeń społecznych.

Zleceniodawca, jako płatnik składek, jest zobowiązany zgłosić tę osobę do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych i wypadkowego oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczony złoży wniosek o objęcie tym ubezpieczeniem, na formularzu ZUS ZUA, z kodem tytułu ubezpieczeń 04 XX XX. Po zakończeniu wykonywania umowy-zlecenia płatnik składek dokonuje wyrejestrowania zleceniobiorcy z tych ubezpieczeń, na formularzu ZUS ZWUA.

Przykład 2

Osoba wykonuje umowę-zlecenie od 15 marca 2009 r. Z tytułu tej umowy podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu. Ubezpieczenie chorobowe jest dla niej dobrowolne.

Zleceniodawca dokonał zgłoszenia tej osoby do obowiązkowych ubezpieczeń od 15 marca 2009 r., na formularzu ZUS ZUA. Osoba ta nie złożyła wniosku o objęcie jej ubezpieczeniem chorobowym. Wniosek taki został przez nią złożony 15 maja 2009 r., ze wskazaną datą objęcia dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym również od 15 maja 2009 r.

W tej sytuacji zleceniodawca, na formularzu ZUS ZWUA, powinien wyrejestrować zleceniobiorcę z dotychczasowych ubezpieczeń od 15 maja 2009 r., a następnie, na formularzu ZUS ZUA, zgłosić go do wszystkich ubezpieczeń (obowiązkowych: emerytalnego, rentowych i wypadkowego oraz dobrowolnego chorobowego) również od 15 maja 2009 r.

Przykład 3

Zleceniobiorca poinformował zleceniodawcę, iż od 1 czerwca 2009 r. rozpoczyna wykonywanie pracy na podstawie umowy o pracę, zawartej z innym podmiotem niż zleceniodawca, z miesięcznym wynagrodzeniem wyższym od minimalnego wynagrodzenia. Osoba ta z tytułu umowy-zlecenia była zgłoszona do ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego.

Od 1 czerwca 2009 r. zleceniobiorca z tytułu umowy-zlecenia podlega dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym i nie składa wniosku o objęcie tymi ubezpieczeniami. Obowiązkowe z tytułu umowy zlecenia jest dla niego jedynie ubezpieczenie zdrowotne.

Zleceniodawca dokonuje wyrejestrowania zleceniobiorcy z dotychczasowych ubezpieczeń, na formularzu ZUS ZWUA, od 1 czerwca 2009 r. Z uwagi na obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu umowy-zlecenia powinien następnie dokonać zgłoszenia tej osoby do ubezpieczenia zdrowotnego, na formularzu ZUS ZZA, od 1 czerwca 2009 r.

Przykład 4

Osoba wykonywała umowę-zlecenie w okresie od 1 lutego do 15 kwietnia 2009 r.

Zleceniodawca dokonał zgłoszenia tej osoby do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego (praca była wykonywana w siedzibie prowadzenia działalności przez zleceniodawcę) – na formularzu ZUS ZUA, z kodem tytułu ubezpieczeń 04 XX XX – od 1 lutego 2009 r. Po zakończeniu wykonywania umowy-zlecenia płatnik składek dokonał wyrejestrowania zleceniobiorcy z tych ubezpieczeń, na formularzu ZUS ZWUA, z datą 16 kwietnia 2009 r.

Rozdział VIII

Zasady rozliczania i opłacania składek na ubezpieczenia społeczne osób wykonujących umowy cywilnoprawne

1. 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, iż 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 trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. W 2011 r. górna roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wynosi 100 770,00 zł (obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 15 grudnia 2010 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2011 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia – M.P. nr 99, poz. 1173). W 1999 r. kwota ta wynosiła 50 375,22 zł, w 2000 r. – 54 780,00 zł, w 2001 r. – 62 940,00 zł, w 2002 r. – 64 620,00 zł, w 2003 r. – 65 850,00 zł, w 2004 r. – 68 700,00 zł, w 2005 r. – 72 690,00 zł, w 2006 r. – 73 560,00 zł, w 2007 r. – 78 480,00 zł, w 2008 r. – 85 290,00 zł, w 2009 r. – 95 790,00 zł, w 2010 r. – 94 380,00 zł.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia chorobowe i wypadkowe zleceniobiorcy (osoby wykonujące 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% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale.

Przychodami – w rozumieniu przepisów podatkowych – są otrzymywane lub pozostawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymywanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń (art. 11 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych).

Z dniem 1 sierpnia 2010 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lipca 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz. U. nr 12, poz. 860). Według nowego brzmienia § 5 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. nr 161, poz. 1106 ze zm.) przepisy § 2—4 tego rozporządzenia stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru składek m.in. osób wykonujących 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. Niżej wskazane przepisy mają odpowiednie zastosowanie wobec zleceniobiorców, dla których podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód z tytułu wykonywania umowy, w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych:

- nagrody jubileuszowe (gratyfikacje), które według zasad określających warunki ich przyznawania przysługują pracownikowi nie częściej niż co 5 lat (§ 2 ust. 1 pkt 1)
Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie pod warunkiem, że zostały określone zasady przyznawania zleceniobiorcom nagród jubileuszowych (regulamin, umowa, układ zbiorowy) i zgodnie z tymi zasadami przysługują one nie częściej niż co 5 lat.
- należności obliczane od wielkości efektów uzyskanych przez zastosowanie pracowniczego projektu wynalazczego i za dokumentację dostarczoną bezumownie przez twórcę projektu, przydatną do stosowania projektu, oraz nagrody za wynalazczość, a także nagrody za prace badawcze i wdrożeniowe (§ 2 ust. 1 pkt 1a)
Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie do zleceniobiorców. Sposób ustalania świadczeń dla zleceniobiorców musi być jednakże ujęty w regulaminie racjonalizacji.
- nagrody Ministra Gospodarki za szczególne osiągnięcia w eksporcie (§ 2 ust. 1 pkt 1b)
Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie w przypadku, gdyby nagroda taka została przyznana zleceniobiorcy.
- odprawy pieniężne przysługujące w związku z przejściem na emeryturę lub rentę (§ 2 ust. 1 pkt 2)
Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie do zleceniobiorców.
- odprawy, odszkodowania i rekompensaty wypłacane pracownikom z tytułu wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy, w tym z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania jej bez wypowiedzenia, skrócenia okresu jej wypowiedzenia, niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (§ 2 ust. 1 pkt 3)
Wyłączenie może mieć częściowe zastosowanie, bowiem instytucja świadectwa pracy, nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy zlecenia lub rozwiązania jej bez wypowiedzenia, lub skrócenia okresu jej wypowiedzenia nie dotyczy zleceniobiorców.

Mogą być natomiast wyłączone inne odprawy, odszkodowania i rekompensaty wypłacone zleceniobiorcom z tytułu wygaśnięcia lub rozwiązania umowy zlecenia, w tym z tytułu zwrotu kosztów lub naprawienia szkody wynikłej z powodu wypowiedzenia umowy zlecenia (art. 746 Kodeksu cywilnego) lub rozwiązania umowy z przyczyn leżących po stronie zleceniodawcy, o ile wypłata ma bezspornie taki charakter.

- odszkodowania wypłacone byłym pracownikom po rozwiązaniu stosunku pracy, na podstawie umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 1012 Kodeksu pracy (§ 2 ust. 1 pkt 4)
Zleceniobiorca nie może być stroną umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101² Kodeksu pracy. Tym samym wyłączenie to nie ma zastosowania do zleceniobiorców.
- odprawy wypłacone pracownikom powołanym do zasadniczej służby wojskowej na podstawie art. 125 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 1992 r. nr 4, poz. 16, z późn. zm.) (§ 2 ust. 1 pkt 5)
Z uwagi na fakt, iż odprawy te przysługują wyłącznie pracownikom, wyłączenie to nie ma zastosowania do zleceniobiorców.
- wartość świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz ekwiwalenty za te świadczenia wypłacane zgodnie z przepisami wydanymi przez Radę Ministrów lub właściwego ministra, a także ekwiwalenty pieniężne za pranie odzieży roboczej, używanie odzieży i obuwia własnego zamiast roboczego oraz wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów, kuponów lub innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie napojów bezalkoholowych, posiłków oraz artykułów spożywczych, w przypadku gdy pracodawca, mimo ciążącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, nie ma możliwości wydania pracownikom posiłków i napojów bezalkoholowych (§ 2 ust. 1 pkt 6)
Wyłączenie ma odpowiednie zastosowania do zleceniobiorców. Wynika to z art. 304 Kodeksu pracy, który nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (w tym pojęciu mieszczą się również zleceniobiorcy) w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.
- odszkodowania za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przy pracy przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy - należne od pracodawcy na podstawie art. 237¹ § 2 Kodeksu pracy (§ 2 ust. 1 pkt 7)
Wyłączenie to nie ma zastosowania do zleceniobiorców, ponieważ odwołuje się wyraźnie do art. 237¹ § 2 Kodeksu pracy, który nie ma zastosowania do zleceniobiorców.
- ekwiwalenty pieniężne za użyte przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, będące własnością pracownika (§ 2 ust. 1 pkt 9)

Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie do zleceniobiorców.

- wartość ubioru służbowego (umundurowania), którego używanie należy do obowiązków pracownika, lub ekwiwalent pieniężny za ten ubiór (§ 2 ust. 1 pkt 10)

Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie do zleceniobiorców.

- wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu - do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 190 zł (§ 2 ust. 1 pkt 11)

Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie do zleceniobiorców.

- zwrot kosztów używania w jazdach lokalnych przez pracowników, dla potrzeb pracodawcy, pojazdów niebędących własnością pracodawcy - do wysokości miesięcznego ryczału pieniężnego albo do wysokości nieprzekraczającej kwoty ustalonej przy zastosowaniu stawek za 1 km przebiegu pojazdu - określonych w odrębnych przepisach wydanych przez właściwego ministra, jeżeli przebieg pojazdu, z wyłączeniem wypłat ryczału pieniężnego, jest udokumentowany przez pracownika w ewidencji przebiegu pojazdu, prowadzonej przez niego według zasad określonych w przepisach o podatku dochodowym od osób fizycznych (§ 2 ust. 1 pkt 13)

Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie do zleceniobiorców.

- kwota otrzymywana przez pracownika z tytułu zwrotu kosztów przeniesienia służbowego oraz zasiłki na zagospodarowanie i osiedlenie w związku z przeniesieniem służbowym - do wysokości nie przekraczającej kwoty, która z tego tytułu została zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych (§ 2 ust. 1 pkt 14)

Wyłączenie to nie ma zastosowania do zleceniobiorców, ponieważ instytucja przeniesienia służbowego dotyczy jedynie pracowników oraz osób w stosunku służby.

- diety i inne należności z tytułu podróży służbowej pracownika - do wysokości określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, z zastrzeżeniem pkt 17 (§ 2 ust. 1 pkt 15)

Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie do zleceniobiorców, jeżeli stosowne postanowienia zawartych z nimi umów lub przepisy odrębne przewidują zwrot tych należności na zasadach przewidzianych przepisami dotyczącymi podróży służbowych pracowników sfery budżetowej. Przykładowo, odnosi się to do sytuacji kierowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej zarządzających tymi zakładami na podstawie umów cywilnoprawnych (art. 44 ust. 4 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej - Dz. U. z 2007 r., poz. 14, nr 89 z późn. zm.) lub osób zarządzających innymi podmiotami prawnymi (art. 2 pkt 1 i art. 5 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.

U. nr 26, poz. 306 z późn. zm.). Wyłączenie to będzie miało zastosowanie także w odniesieniu do zwrotu kosztów podróży m.in. recenzentom, ekspertom, członkom organów opiniotwórczo-doradczych (art. 29 ust. 4 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki-Dz. U. nr 96, poz. 615).

- część wynagrodzenia pracowników zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, z wyłączeniem osób wymienionych w art. 18 ust. 12 ustawy - w wysokości równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu, określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, z tym zastrzeżeniem, że tak ustalony miesięczny przychód tych osób stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy od kwoty przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy (§ 2 ust. 1 pkt 16)

Wyłączenie to ma odpowiednie zastosowanie do zleceniobiorców.

- 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, urządach konsularnych i przedstawicielstwach wojskowych Rzeczypospolitej Polskiej - określony w odrębnych przepisach wydanych przez Ministra Edukacji Narodowej i Sportu (§ 2 ust. 1 pkt 16a)

Wyłączenie to nie ma zastosowania do zleceniobiorców. W publicznych szkołach i szkolnych punktach konsultacyjnych przy przedstawicielstwach dyplomatycznych, urządach konsularnych i przedstawicielstwach wojskowych Rzeczypospolitej Polskiej nauczyciele zatrudniani są wyłącznie na podstawie umowy o pracę.

- równowartość dodatków dewizowych wypłacanych pracownikom zatrudnionym na morskich statkach handlowych i rybackich - w części odpowiadającej 75% dodatków (§ 2 ust. 1 pkt 17)
Zleceniobiorcom dodatek taki nie przysługuje. Dodatek dewizowy przyznawany jest pracownikom zatrudnionym na morskich statkach handlowych i rybackich na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych (Dz. U. nr 91, poz. 258 z późn. zm.). W rozumieniu powołanej ustawy pracownikiem jest osoba pozostająca z armatorem w stosunku pracy na statku.

- dodatek za rozłąkę wypłacany pracownikom czasowo przeniesionym oraz strawnie - do wysokości diet z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju, określonych w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (§ 2 ust. 1 pkt 18)

Wyłączenie to ma odpowiednie zastosowanie do zleceniobiorców.

- świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (§ 2 ust. 1 pkt 19)

Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie do zleceniobiorców. Zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. nr 50, poz. 335 z późn. zm.) osobami uprawnionymi do korzystania z Funduszu mogą być też osoby inne niż pracownicy i ich rodziny oraz emeryci i renciści (byli pracownicy) i ich rodziny. Warunkiem jest jednak by pracodawca przyznał im prawo korzystania z tych świadczeń w regulaminie, o którym mowa w art. 8 ust. 2 powołanej ustawy.

Tym samym jeśli świadczenie przysługuje zleceniobiorcy na podstawie regulaminu ZFŚS i spełnione są pozostałe warunki określone powołaną ustawą (w szczególności wynikający z art. 8 nakazujący uzależnienie wysokości dopłat od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu) to wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie.

- świadczenia wypłacane z funduszu utworzonego na cele socjalno-bytowe na podstawie układu zbiorowego pracy u pracodawców, którzy nie tworzą zakładowego funduszu świadczeń socjalnych - do wysokości nie przekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego, określonej w art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335, z późn. zm.) (§ 2 ust. 1 pkt 20)

Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie do zleceniobiorców, jeśli świadczenia są wypłacane z funduszu utworzonego na cele socjalno-bytowe, fundusz zaś jest utworzony na podstawie układu zbiorowego pracy, który przewiduje, że do świadczeń z tego funduszu uprawnieni są zleceniobiorcy.

- świadczenie urlopowe wypłacane na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy powołanej w pkt 20 - do wysokości nie przekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego określonej w tej ustawie, (§ 2 ust. 1 pkt 21)

Wyłączenie nie ma zastosowania do zleceniobiorców.

- zapomogi losowe w przypadku klęsk żywiołowych, indywidualnych zdarzeń losowych lub długotrwałej choroby (§ 2 ust. 1 pkt 22)

Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie do zleceniobiorców.

- środki otrzymywane w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej na rehabilitację zawodową, społeczną oraz leczniczą osób niepełnosprawnych, na podstawie odrębnych przepisów, z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych albo zakładowego funduszu aktywności, z wyłączeniem wynagrodzeń finansowanych ze środków tych funduszy (§ 2 ust. 1 pkt 23)

Wyłączenie to nie ma zastosowania do zleceniobiorców. Obecnie nie obowiązują bowiem przepisy odrębnie regulujące przyznawanie tych środków zleceniobiorcom. Środki w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej na rehabilitację zawodową,

społeczną oraz leczniczą osób niepełnosprawnych z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych albo zakładowego funduszu aktywności przyznane na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. nr 14, poz. 92 z późn. zm.) przysługują jedynie pracownikom.

- składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku (§ 2 ust. 1 pkt 24)

Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie, jeśli dany składnik przysługuje na podstawie układu zbiorowego pracy lub przepisów o wynagradzaniu. Prawo do wyłączenia wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy nie przysługuje w odniesieniu do zleceniobiorców, gdyż instytucja tego świadczenia została uregulowana na gruncie przepisów Kodeksu pracy i jest nierozdzielnie związana ze stosunkiem pracy.

- dodatki uzupełniające 80% zasiłek chorobowy wypłacane przez pracodawców - do kwoty nie przekraczającej łącznie z zasiłkiem chorobowym 100% przychodu pracownika, stanowiącego podstawę wymiaru składek (§ 2 ust. 1 pkt 25)

Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie do zleceniobiorców.

- korzyści materialne wynikające z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów o wynagradzaniu, a 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 (§ 2 ust. 1 pkt 26)

Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie, jeśli dany składnik przysługuje na podstawie układu zbiorowego pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów o wynagradzaniu.

- dodatkowe świadczenia niemające charakteru deputatu przyznawane na podstawie przepisów szczególnych - 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, jak tradycyjne "barbórkowe", z wyjątkiem nagród pieniężnych wypłacanych z tytułu uroczystych dni (§ 2 ust. 1 pkt 27)

Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie, jeśli układy zbiorowe pracy przewidują je dla zleceniobiorców. Karty branżowe mają zastosowanie jedynie do pracowników.

- nagrody za wyniki sportowe, wypłacane przez kluby sportowe i polskie związki sportowe, oraz za wybitne osiągnięcia sportowe lub wybitne osiągnięcia w pracy zawodowej w dziedzinie kultury fizycznej, wypłacane ze środków budżetowych (§ 2 ust. 1 pkt 28)

Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie do zleceniobiorców.

- wartość świadczeń przyznanych zgodnie z odrębnymi przepisami przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracownika, z wyłączeniem wynagrodzeń otrzymywanych za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnień z części dnia pracy, przysługujących pracownikom podejmującym naukę lub podnoszącym kwalifikacje zawodowe w formach pozaszkolnych (§ 2 ust. 1 pkt 29)
Obecnie nie obowiązują przepisy odrębnie regulujące przyznawanie świadczeń na podnoszenie kwalifikacji zleceńbiiorcom. Tym samym wyłączenie nie ma zastosowania do tych osób.
- świadczenie w naturze w postaci działki gruntu (§ 2 ust. 1 pkt 30)
Wyłączenie ma odpowiednie zastosowanie do zleceńbiiorców.

Powyższe przepisy rozporządzenia mają zastosowanie nie wcześniej niż przy ustalaniu podstawy wymiaru składek zleceńbiiorcy za sierpień 2010 r., tj. w stosunku do przychodów wypłaconych lub postawionych do dyspozycji ubezpieczonego w sierpniu 2010 r.

2. Wysokość 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 zleceńbiiorców (osób wykonujących umowy agencyjne lub inne umowy o świadczenie usług). W okresie od 1 stycznia 1999 r. do 31 grudnia 2002 r. również stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe była jednakowa dla wszystkich ubezpieczonych.

Od 1 stycznia 2003 r. stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana dla poszczególnych płatników składek. Zasady zróżnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe określają: • ustawa z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. nr 199, poz. 1673 z późn. zm.) oraz • rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie zróżnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (Dz.U. nr 200, poz. 1692 z późn. zm.).

Stopy procentowe składek na poszczególne ryzyka ubezpieczeniowe wynoszą:

- ☐ na ubezpieczenie emerytalne – **19,52%** podstawy wymiaru,
- ☐ na ubezpieczenia rentowe – do 30 czerwca 2007 r. – 13,00% podstawy wymiaru, od 1 lipca do 31 grudnia 2007 r. – 10,00% podstawy wymiaru, od 1 stycznia 2008 r. – **6,00%** podstawy wymiaru,
- ☐ na ubezpieczenie chorobowe – **2,45%** podstawy wymiaru,
- ☐ na ubezpieczenie wypadkowe – do 31 grudnia 2002 r. – 1,62% podstawy wymiaru; od 1 stycznia 2003 r. do 31 marca 2006 r. – od 0,97% do 3,86% podstawy wymiaru; od 1 kwietnia 2006 r. do 31 marca 2007 r. – od 0,90% do

3,60% podstawy wymiaru; od 1 kwietnia 2007 r. do 31 marca 2009 r. – od 0,67% do 3,60% podstawy wymiaru, od 1 kwietnia 2009 r. – od **0,67% do 3,33%**.

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.

Od 1 stycznia 2003 r. do 31 marca 2006 r. płatnicy składek samodzielnie ustalali stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe, stosownie do przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zróżnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków. Od 1 kwietnia 2006 r. stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe na kolejne lata składkowe ustala Zakład Ubezpieczeń Społecznych, ale tylko tym płatnikom, którzy za trzy kolejne ostatnie lata kalendarzowe przesłali dokument ZUS IWA – „Informacja o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe”. Pozostali płatnicy składek w dalszym ciągu samodzielnie ustalają stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe, w taki sam sposób jak w okresie przed 1 kwietnia 2006 r.

Składkę na ubezpieczenie wypadkowe obliczoną od 1,67% podstawy wymiaru (tj. 50% najwyższej stopy procentowej ustalonej na dany rok składkowy dla grup działalności) opłacają płatnicy:

- ☐ podlegający wpisowi do rejestru REGON i zgłaszający do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 ubezpieczonych,
- ☐ niepodlegający wpisowi do rejestru REGON (bez względu na liczbę ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego),
- ☐ podlegający wpisowi do rejestru REGON i zgłaszający do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych, którzy przed terminem opłacania składki nie otrzymali zaświadczenia o wpisie do tego rejestru; po otrzymaniu zaświadczenia o wpisie do rejestru REGON płatnicy ci są zobowiązani skorygować stopę procentową składki wraz z dokumentami rozliczeniowymi.

Płatnicy podlegający wpisowi do rejestru REGON i zgłaszający do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe ustalają w wysokości stopy procentowej określonej dla grupy działalności, do której płatnik należy według PKD (Polskiej Klasyfikacji Działalności³) ujętego w rejestrze REGON na dzień 31 grudnia roku poprzedniego lub, w stosunku do płatników zgłoszonych w okresie od 1 stycznia do 31 marca następnego roku, według PKD ujętego w rejestrze REGON na dzień, w którym stali się płatnikami składek na ubezpieczenie wypadkowe.

Szczegółowe zasady ustalania składki na ubezpieczenie wypadkowe zawarte są w poradniku „Ustalanie stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe”, który jest dostępny na stronach internetowych ZUS oraz w formie papierowej w jednostkach terenowych ZUS.

„Informację o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe” ZUS IWA płatnicy składek przekazują do 31 stycznia danego roku, za poprzedni rok kalendarzowy, tj.:

- do 31 stycznia 2004 r. – za rok 2003,

³ Rozporządzenie Rady Ministrów z 7 października 1997 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności – Dz.U. nr 128, poz. 829 z późn. zm.

- do 31 stycznia 2005 r. – za rok 2004,
- do 31 stycznia 2006 r. – za rok 2005,
- do 31 stycznia 2007 r. – za rok 2006,
- do 31 stycznia 2008 r. – za rok 2007 itd.

Informację ZUS IWA, za dany rok kalendarzowy, zobowiązani są przekazać płatnicy, którzy łącznie spełniają następujące warunki:

- ☐ byli zgłoszeni nieprzerwanie w ZUS jako płatnicy składek na ubezpieczenie wypadkowe od 1 stycznia do 31 grudnia roku, za który składana jest informacja i co najmniej 1 dzień w styczniu następnego roku,
- ☐ w roku, za który składana jest informacja, zgłaszali do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych,
- ☐ byli wpisani do rejestru REGON w dniu 31 grudnia roku, za który składana jest informacja ZUS IWA.

Szczegółowe wyjaśnienia zawiera poradnik „Zasady składania i wypełniania informacji o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe ZUS IWA”, który jest dostępny na stronach internetowych ZUS oraz w formie papierowej w jednostkach terenowych ZUS.

3. Płatnik składek na ubezpieczenia społeczne

Pojęcie *płatnik składek* definiuje ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, w artykule 4. W myśl tego aktu prawnego płatnikiem składek jest każdy podmiot zobligowany przez obowiązujące przepisy do opłacania składek na ubezpieczenia społeczne z jakiegokolwiek tytułu. Płatnikiem składek jest m.in. jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna pozostająca z inną osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi. W odniesieniu do zleceniobiorcy (osoby wykonującej pracę na podstawie umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) płatnikiem składek jest zatem zleceniodawca. Wyjątkiem jest wyżej opisana sytuacja zawarcia z pracodawcą lub wykonywania na jego rzecz pracy przez zleceniobiorcę – płatnikiem składek z tytułu umowy zlecenia pozostaje nadal pracodawca.

4. Zasady finansowania składek na ubezpieczenia społeczne

Składkę na ubezpieczenie emerytalne osoby wykonującej umowę-zlecenie (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 4,5% 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).

5. Zasady rozliczania składek na ubezpieczenia społeczne

Zleceniodawca – jako płatnik składek – jest zobowiązany obliczać, potrącać z dochodu zleceniobiorcy (osoby wykonującej pracę na podstawie umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług), rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy trwania umowy zlecenia (agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług).

Płatnik składek – zleceniodawca – ma obowiązek złożyć za każdy miesiąc kalendarzowy komplet dokumentów rozliczeniowych, tj. odpowiednio:

- ☐ raport (raporty) imienny o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach ZUS RCA,
- ☐ raport (raporty) imienny o należnych składkach na ubezpieczenie zdrowotne ZUS RZA, jeżeli zleceniobiorca podlega tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu,
- ☐ raport (raporty) imienny o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłaceniu składek ZUS RSA,
- ☐ deklarację rozliczeniową ZUS DRA.

Dokumenty rozliczeniowe składa się w terminie ustalonym dla rozliczania składek, tj. nie później niż do 15 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni, a w przypadku gdy zleceniodawcą jest jednostka budżetowa, zakład budżetowy lub gospodarstwo pomocnicze – nie później niż do 5 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni. W tym samym terminie płatnik składek przekazuje również dokumenty rozliczeniowe, jeżeli obowiązek ubezpieczeń społecznych wygaś w ciągu miesiąca kalendarzowego.

Imienne raporty miesięczne zawierają m.in.:

- o dane identyfikacyjne płatnika składek,
- o miesiąc i rok, których raport dotyczy,
- o dane identyfikacyjne ubezpieczonego,
- o tytuł ubezpieczenia,
- o podstawę wymiaru składek,
- o kwotę składek – w podziale na należną od ubezpieczonego i płatnika składek,
- o podstawę wymiaru i kwotę składki na ubezpieczenie zdrowotne,
- o rodzaje i okresy przerw w opłaceniu składek na ubezpieczenia społeczne,
- o informacje o wypłaconych zasiłkach i wynagrodzeniach z tytułu niezdolności do pracy, wypłaconych na podstawie Kodeksu pracy, oraz o zasiłkach finansowanych z budżetu państwa,

- o oświadczenie płatnika składek, że dane zawarte w raporcie są zgodne ze stanem faktycznym, potwierdzone podpisem płatnika składek lub osoby przez niego upoważnionej,
- o datę sporządzenia raportu miesięcznego,
- o podpis płatnika składek lub osoby przez niego upoważnionej.

Należy pamiętać, iż zleceniodawca jest zobowiązany złożyć raport imienny o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach ZUS RCA również wtedy, gdy w okresie trwania umowy-zlecenia zleceniobiorca (osoba wykonująca pracę na podstawie umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) nie otrzymuje żadnego przychodu. W takiej sytuacji raport ZUS RCA powinien być składany z zerową podstawą wymiaru i zerową kwotą składek.

Jeżeli po zakończeniu wykonywania umowy-zlecenia (umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) i wyrejestrowaniu zleceniobiorcy z ubezpieczeń zleceniodawca dokonuje wypłaty przychodu z tego tytułu, składki powinny być wykazane w raporcie imiennym o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach ZUS RCA, z kodem tytułu ubezpieczeń 30 00 XX (osoba, za którą należy rozliczyć i opłacić składki lub należne świadczenia w dokumentach rozliczeniowych składanych nie wcześniej niż za następny miesiąc po ustaniu tytułu ubezpieczeń).

Informacje zawarte w imiennych raportach miesięcznych płatnik składek przekazuje ubezpieczonemu na piśmie w celu ich weryfikacji. Informacja taka powinna zawierać także datę jej sporządzenia oraz podpis płatnika składek lub osoby przez niego upoważnionej.

Rozliczenie składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, a także wypłaconych przez płatnika w tym samym miesiącu zasiłków, w tym zasiłków rodzinnych i pielęgnacyjnych, podlegających rozliczeniu w ciężar składek na ubezpieczenia społeczne, następuje w deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA. Nie podlegają rozliczeniu w deklaracji rozliczeniowej zasiłki wypłacone przez płatnika bezpodstawnie.

Deklaracja rozliczeniowa zawiera m.in.:

- o dane identyfikacyjne płatnika składek,
- o informacje o liczbie ubezpieczonych,
- o informacje o uprawnieniu płatnika składek do wypłaty zasiłków,
- o zestawienie należnych składek na poszczególne rodzaje ubezpieczeń społecznych, z uwzględnieniem podziału na składki finansowane przez ubezpieczonego i przez płatnika oraz przez budżet państwa i Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
- o kwoty wypłaconych zasiłków, w tym zasiłków finansowanych z budżetu państwa, podlegających rozliczeniu w ciężar składek na ubezpieczenia społeczne, a także kwoty wynagrodzeń z tytułu niezdolności do pracy,
- o zestawienie należnych składek na ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- o oświadczenie płatnika składek, że dane zawarte w deklaracji są zgodne ze stanem faktycznym, potwierdzone podpisem płatnika składek lub osoby przez niego upoważnionej, albo podpisem elektronicznym.

Dane dotyczące składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz zasiłki – podane w deklaracji rozliczeniowej za dany miesiąc kalendarzowy – muszą być zgodne z danymi wynikającymi z imiennych raportów miesięcznych za ten miesiąc.

Dokumenty rozliczeniowe korygujące, tj. imienne raporty miesięczne korygujące i deklarację rozliczeniową korygującą, zleceniodawca, jako płatnik składek, sporządza i przekazuje do ZUS w każdym przypadku, gdy po złożeniu imiennego raportu miesięcznego:

- o występuje konieczność korekty danych wykazanych w imiennym raporcie miesięcznym w związku z zawiadomieniem o stwierdzeniu nieprawidłowości przez ZUS,
- o występuje konieczność korekty danych wykazanych w imiennym raporcie miesięcznym w związku z wydaniem decyzji dotyczącej obowiązku ubezpieczeń,
- o płatnik składek sam stwierdzi fakt podania błędnych danych w złożonym miesięcznym raporcie,
- o nieprawidłowości w opłacaniu składek zostały ustalone w drodze kontroli przeprowadzonej przez ZUS.

W przypadku stwierdzenia błędów w imiennych raportach miesięcznych zleceniodawca zobowiązany jest do sporządzenia za dany miesiąc i przekazania do ZUS kompletu dokumentów rozliczeniowych korygujących (imiennie raporty miesięczne korygujące oraz deklarację rozliczeniową korygującą). Jeżeli korekta dotyczy danych wykazanych wyłącznie w deklaracji rozliczeniowej, należy sporządzić i przekazać do ZUS tylko deklarację rozliczeniową korygującą. Nie przekazuje się wówczas imiennych raportów miesięcznych korygujących.

Płatnik składek jest zobowiązany złożyć dokumenty rozliczeniowe korygujące w terminie 7 dni od stwierdzenia nieprawidłowości we własnym zakresie lub otrzymania zawiadomienia o stwierdzeniu nieprawidłowości przez ZUS. Jeśli konieczność korekty danych podanych w imiennym raporcie miesięcznym jest wynikiem stwierdzenia nieprawidłowości przez ZUS w drodze:

- o decyzji – imienny raport miesięczny korygujący powinien być złożony nie później niż w terminie 7 dni od uprawomocnienia się decyzji,
- o kontroli – imienny raport miesięczny korygujący powinien być złożony nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania protokołu kontroli.

Płatnik składek zobowiązany jest dokonać sprawdzenia prawidłowości danych przekazanych do ZUS w imiennym raporcie miesięcznym, dotyczącym danego roku kalendarzowego, najpóźniej w terminie do 30 kwietnia następnego roku kalendarzowego. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości, płatnik zobowiązany jest przekazać imienny raport korygujący w terminach określonych dla korygowania dokumentów rozliczeniowych, tj. w terminie 7 dni od stwierdzenia nieprawidłowości.

Płatnik nie koryguje danych podanych w imiennym raporcie miesięcznym w przypadku stwierdzenia – we własnym zakresie lub przez ZUS – różnicy w podstawie wymiaru składek w wysokości nieprzekraczającej 2,20 zł.

Płatnicy składek są zobowiązani przekazywać dokumenty – zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, imienne raporty miesięczne, deklaracje rozliczeniowe, inne dokumenty niezbędne do prowadzenia kont płatników składek i kont ubezpieczonych oraz korekty tych dokumentów – poprzez teletransmisję danych, w formie dokumentu elektronicznego z oprogramowania, którego zgodność z wymaganiami określonymi przez ZUS, na podstawie art. 13 ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy z 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne, została potwierdzona w sposób określony w art. 21 i 22 wymienionej ustawy.

Płatnicy rozliczający składki za nie więcej niż 5 osób mogą przekazywać wymienione dokumenty w formie dokumentu pisemnego według ustalonego wzoru, albo w formie wydruku z oprogramowania, o którym mowa wyżej.

W uzasadnionych przypadkach ZUS może upoważnić płatnika składek rozliczającego składki za więcej niż 5 osób do przekazywania tych dokumentów w formie dokumentu pisemnego według ustalonego wzoru, albo w formie wydruku, lub na informatycznych nośnikach danych z oprogramowania, o którym mowa wyżej.

W razie jednoczesnego wpływu za dany miesiąc kilku deklaracji rozliczeniowych i dołączonych do nich raportów imiennych tak samo oznaczonych, rozliczenia składek dokonuje się na podstawie dokumentów wypełnionych jako ostatnie. W takiej sytuacji płatnik otrzyma z ZUS odpis uznanych dokumentów i, jeżeli nie zgodzi się z takim rozstrzygnięciem, powinien w ciągu 7 dni od ich otrzymania złożyć deklarację korygującą i raporty imienne korygujące otrzymane dokumenty. Na podstawie złożonych dokumentów rozliczeniowych ZUS dokonuje rozliczenia dokonanej przez płatnika wpłaty na koncie płatnika i zewidencjonowania danych na koncie ubezpieczonego, zgodnie z oznaczeniem na dokumencie płatniczym.

W przypadku gdy imienne raporty miesięczne, deklaracje rozliczeniowe oraz dokumenty korygujące te dokumenty nie zostały zidentyfikowane w systemie informatycznym, ZUS może żądać od płatnika składek ponownego złożenia dokumentów. ZUS może korygować błędy stwierdzone w tych dokumentach, które uzna za możliwe do poprawienia we własnym zakresie. Dodatkowo może z urzędu sporządzić dokumenty rozliczeniowe lub dokumenty rozliczeniowe korygujące w przypadku, gdy płatnik uchylił się od obowiązku ich złożenia, pomimo uprawomocnienia się decyzji wydanej przez ZUS.

Zleceniodawca jest zobowiązany przechowywać przez okres 5 lat – od dnia przekazania do ZUS – kopie:

- ☐ zgłoszeń płatnika składek oraz dokumentów zmieniających lub korygujących te dokumenty – w formie papierowej lub elektronicznej,
- ☐ zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych oraz dokumentów zmieniających lub korygujących te dokumenty – w formie papierowej; w przypadku przekazywania do ZUS zgłoszeń do ubezpieczeń w postaci dokumentu elektronicznego płatnik składek zobowiązany jest przechowywać przez 5 lat zgłoszenie w postaci papierowej, z własnoręcznym podpisem osoby zgłoszonej do ubezpieczeń.

Natomiast kopie przekazanych do ZUS dokumentów rozliczeniowych, a także dokumentów korygujących te dokumenty, płatnik zobowiązany jest przechowywać przez okres 10 lat od dnia przesłania do terenowej jednostki organizacyjnej ZUS w formie dokumentu pisemnego lub elektronicznego.

Należne składki (na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) zleceniodawca opłaca na wskazane przez ZUS rachunki bankowe, odrębnymi wpłatami, w podziale na:

- ☐ ubezpieczenia społeczne,
- ☐ ubezpieczenie zdrowotne,
- ☐ Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Składki opłaca się przy użyciu dokumentów płatniczych:

- ☐ bankowych dokumentów płatniczych, składanych za pośrednictwem banku, według wzorów określonych w rozporządzeniu Ministra Finansów z 4 września 2003 r. w sprawie wzoru bankowego dokumentu płatniczego należności z tytułu składek, do których poboru zobowiązany jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. nr 164, poz. 1586 z późn. zm.),
- ☐ dokumentu elektronicznego z oprogramowania, którego zgodność z wymaganiami określonymi przez ZUS, na podstawie art. 13 ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy z 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne, została potwierdzona w sposób określony w art. 21 i 22 wymienionej ustawy, lub wydruku z tego oprogramowania,
- ☐ dokumentu elektronicznego z programu informatycznego udostępnianego płatnikom składek przez bank,
- ☐ dokumentu w postaci uzgodnionej z instytucją obsługującą wpłaty składek na ubezpieczenia społeczne.

Zleceniodawca zobowiązany jest opłacać należności z tytułu składek w formie bezgotówkowej, w drodze obciążenia rachunku bankowego płatnika składek. Wymogu tego nie stosuje się wobec płatników składek będących osobami fizycznymi, jeżeli nie prowadzą pozarolniczej działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych.

6. Terminy rozliczania i opłacania składek na ubezpieczenia społeczne

Zleceniodawca, jako płatnik składek, przesyła deklarację rozliczeniową, imienne raporty miesięczne oraz opłaca składki za dany miesiąc za zleceniobiorcę (osobę wykonującą umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług) w tym samym terminie – nie później niż do 15 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni, a w przypadku gdy zleceniodawcą jest jednostka budżetowa, zakład budżetowy lub gospodarstwo pomocnicze nie później niż do 5 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni

Rozdział IX

Ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących umowy cywilnoprawne

1. 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 (Dz. U. z 2006 r. nr 234, poz. 1694 ze zm.), 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.

2. 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:

- ☐ 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 trzydziestokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

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

W okresie od 1 stycznia 1999 r. do 31 grudnia 2006 r. składka ta wynosiła:

- ☐ od 1 stycznia 1999 r. do 31 grudnia 2000 r. – 7,50%,
- ☐ od 1 stycznia 2001 r. do 31 grudnia 2002 r. – 7,75%,
- ☐ od 1 stycznia do 31 grudnia 2003 r. – 8,00%,
- ☐ od 1 stycznia do 31 grudnia 2004 r. – 8,25%,
- ☐ od 1 stycznia do 31 grudnia 2005 r. – 8,50%,
- ☐ od 1 stycznia do 31 grudnia 2006 r. – 8,75%.

3. Zgłaszanie i wyrejestrowywanie z ubezpieczenia zdrowotnego, rozliczanie i opłacanie składek na to ubezpieczenie

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.

Zgłoszenia do ubezpieczenia zdrowotnego wyżej wymienionych osób płatnik składek dokonuje zatem w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia. W sytuacji gdy zleceniobiorca (osoba wykonująca umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług) podlega obowiązkowo jedynie ubezpieczeniu zdrowotnemu, zgłoszenie do tego ubezpieczenia następuje na druku ZUS ZZA. Jeśli natomiast z tytułu umowy-zlecenia (umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) obowiązkowe są również ubezpieczenia społeczne, zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego dokonywane jest na druku ZUS ZUA. 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 składki na ubezpieczenie zdrowotne, za każdy miesiąc kalendarzowy, na zasadach, w trybie i terminie przewidzianych dla składek na ubezpieczenia społeczne.

Przykład 1

Pracownik zawarł od 15 czerwca 2009 r. umowę-zlecenie z innym podmiotem niż pracodawca. Z umowy o pracę otrzymuje on wynagrodzenie w wysokości 1500 zł miesięcznie. Z tytułu wykonywania umowy-zlecenia podlega zatem obowiązkowo jedynie ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Zleceniodawca, jako płatnik składek, jest zobowiązany zgłosić zleceniobiorcę do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego, na druku ZUS ZZA, w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia wykonywania pracy na podstawie umowy-zlecenia.

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 z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – Dz.U. z 2008 r. nr 164, poz. 1027 z późn. zm.).

Według art. 30 ust. 1 pkt 5a ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2009 r., 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 200zł, pobierany jest podatek zryczałtowany w wysokości 18%. W takich przypadkach nie mają zastosowania postanowienia art. 83 ust. 3 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych, uprawniające do obniżenia naliczonej od tych przychodów składki zdrowotnej do wysokości 0 zł – jakkolwiek w tych przypadkach płatnik nie oblicza i nie odprowadza zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

4. Umowa-zlecenie i inne tytuły do ubezpieczenia zdrowotnego

a. 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-zlecenie, 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 też z podmiotem innym niż własny pracodawca.

b. Kilka umów-zleceń

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-zleceń obowiązkowo podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu z każdej z zawartych umów-zleceń.

c. Umowa-zlecenie 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.

d. Umowa-zlecenie i prawo do emerytury lub renty

Osoba uprawniona do renty lub emerytury, 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.

e. Umowa-zlecenie i prowadzenie pozarolniczej działalności

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

f. Umowa-zlecenie i bycie 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.

Rozdział X

Składka na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

1. 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 trzydziestokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej – jeżeli kwota ta, w przeliczeniu na okres miesiąca, wynosi co najmniej tyle, ile minimalne wynagrodzenie za pracę (w 2009 r. – 1276 zł).

Należy podkreślić, iż składki na Fundusz Pracy są opłacane za tych zleceniobiorców (osoby wykonujące umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług), którzy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu wykonywania umowy-zlecenia (agencyjnej 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 przypadku 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 1

W okresie od 1 kwietnia do 30 czerwca 2009 r. osoba wykonywała pracę na podstawie zawartej ze spółką z ograniczoną odpowiedzialnością umowy-zlecenia, z miesięcznym wynagrodzeniem 1500 zł. Z tytułu umowy-zlecenia zleceniodawca wypłacił wynagrodzenie w wysokości: w kwietniu – 1500 zł, w maju – 1500 zł, w czerwcu – 1500 zł.

Z tytułu wykonywania tej umowy wymieniona osoba podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Zleceniodawca za tę osobę miał również obowiązek opłacić składkę na Fundusz Pracy.

W przypadku umów-zleceń (agencyjnych 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-zleceniu (agencyjnej lub innej umowie o świadczenie usług) nie określono wynagrodzenia za jej wykonanie w stawce miesięcznej, ale np. w stawce akordowej czy prowizyjnej, dla potrzeb 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 dokonywane jest bowiem tylko i wyłącznie w celu ustalenia obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy.

Przykład 2

Osoba wykonuje umowę-zlecenie, zawartą ze spółką jawną, w okresie od 21 kwietnia do 30 września 2009 r., z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1500 zł. W umowie tej zleceniodawca zobowiązał się wypłacić zleceniobiorcy wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1500 zł. W kwietniu 2009 r. osoba ta otrzymała tytułem wynagrodzenia 500 zł.

Wobec faktu, iż w przypadku umów-zleceń trwających kilka miesięcy, z określonym w umowie wynagrodzeniem za pracę w stawce miesięcznej, dla potrzeb ustalenia obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy należy dokonać przeliczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe na okres miesiąca, zleceniodawca powinien dokonać takiego przeliczenia w kwietniu 2009 r.

Z uwagi na to, iż w przeliczeniu na okres miesiąca podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w kwietniu 2009 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 kwiecień 2009 r. dla tego zleceniobiorcy stanowił osiągnięty

przychód w rozumieniu przepisów podatkowych (500 zł). Również za pozostałe miesiące trwania umowy zlecenia istniał obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy.

Przykład 3

Osoba wykonuje pracę na podstawie umowy-zlecenia, którą zawarła ze spółką akcyjną na okres od 15 kwietnia do 14 lipca 2009 r., z miesięcznym wynagrodzeniem 1800 zł. W kwietniu zleceniodawca wypłacił z tytułu umowy-zlecenia wynagrodzenie w wysokości 900 zł, w maju – 1500 zł, w czerwca – 1800 zł, w lipcu – 900 zł.

Wobec faktu, iż w przypadku umów zleceń trwających kilka miesięcy, z określonym w umowie wynagrodzeniem za pracę w stawce miesięcznej, dla potrzeb ustalenia obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy należy dokonać przeliczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe na okres miesiąca, zleceniodawca powinien dokonać takiego przeliczenia w kwietniu oraz lipcu 2009 r. Ponieważ po przeliczeniu, tj. ustaleniu, ile wynosiłaby podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, gdyby zleceniobiorca wykonywał pracę przez cały kwiecień i cały lipiec 2009 r., podstawa wymiaru okazała się wyższa od minimalnego wynagrodzenia, zleceniodawca powinien opłacić składki na Fundusz Pracy nie tylko za maj i czerwiec 2009 r., ale także za kwiecień i lipiec 2009 r.

Przykład 4

W okresie od 1 kwietnia do 15 lipca 2009 r. osoba wykonuje umowę-zlecenie zawartą z firmą ubezpieczeniową. Odpłatność za wykonanie pracy na podstawie tej umowy ustalono prowizyjnie, tj. 4% od wartości każdej zawartej umowy ubezpieczenia. Zleceniobiorca otrzymał z tytułu wykonywania umowy-zlecenia: w kwietniu – 500 zł, w maju – 1500 zł, w czerwcu – 1000 zł, w lipcu – 600 zł.

Z uwagi na to, iż otrzymane przez zleceniobiorcę wynagrodzenie z tytułu umowy-zlecenia jest prowizyjne, nie podlega przeliczeniu na okres miesiąca. Tym samym zleceniodawca nie opłaca za tego zleceniobiorcę składek na Fundusz Pracy za kwiecień i lipiec 2009 r. W tych miesiącach bowiem podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy-zlecenia była niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia (w 2009 r. – 1276 zł).

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 również 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 2009 r. – 1276 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 2008 r. – 1020,80 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-zlecenie 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 2009 r. – 1276 zł).

Przykład 5

Pracownik, w okresie od 1 do 30 czerwca 2009 r., wykonywał umowę-zlecenie zawartą z innym podmiotem niż własny pracodawca, z tytułu której uzyskał przychód w wysokości 500 zł. Z tytułu umowy o pracę w czerwcu 2009 r. otrzymał wynagrodzenie w wysokości 900 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, iż w czerwcu 2009 r. osiągnął przychód wyższy od minimalnego wynagrodzenia (w 2009r. minimalne wynagrodzenie wynosiło 1276 zł). W konsekwencji składkę na Fundusz Pracy za tę osobę należy opłacić z obu wymienionych tytułów.

Przykład 6

W maju 2009 r. pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, w wymiarze 1/2 etatu, z wynagrodzeniem 700 zł. Równocześnie wykonywał pracę na podstawie umowy-zlecenia, zawartej z innym podmiotem niż własny pracodawca, za którą w maju uzyskał przychód w wysokości 200 zł. Jest to pierwszy rok pracy tej osoby.

Zarówno z tytułu umowy o pracę, jak i z tytułu umowy-zlecenia ubezpieczenia emerytalne i rentowe są dla tej osoby obowiązkowe. Łączna suma przychodów w maju 2009 r., z obydwu tytułów, była niższa od kwoty odpowiadającej 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2009 r. – 1020,80 zł). W konsekwencji od wypłacanych w tym miesiącu przychodów ani pracodawca, ani zleceniodawca nie miał obowiązku opłacenia składki na Fundusz Pracy.

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.

Powyższe 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 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. 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).

Według ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – w brzmieniu obowiązującym od 1 czerwca 2004 r. do 31 października 2005 r. – ilekroć w przepisach tej ustawy była mowa o pracodawcy należało przez to rozumieć jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, które zatrudniały co najmniej jednego pracownika. W okresie od 1 czerwca 2004 r. do 31 października 2005 r. zatem z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy zwolnieni byli pracodawcy będący osobami fizycznymi nieprowadzącymi działalności gospodarczej.

Natomiast od 1 listopada 2005 r. przez pracodawcę należy rozumieć jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają co najmniej jednego pracownika. Oznacza to, że od 1 listopada 2005 r. – w przypadku zleceniodawców będących osobami fizycznymi – obowiązek opłacania składek za zleceniobiorców (osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) ciąży tylko na tych, którzy zatrudniają co najmniej jednego pracownika. Powyższe nie dotyczy zleceniodawców – jednostek organizacyjnych, wobec których na obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy za zleceniobiorców nie ma wpływu to, czy zatrudniają co najmniej jednego pracownika, czy też nie zatrudniają żadnego.

Przykład 7

Osoba prowadząca działalność gospodarczą – na podstawie wpisu do ewidencji – w związku z tą działalnością zatrudnia od 1 maja 2007 r. dwóch zleceniobiorców. Zleceniobiorcy ci podlegają obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, a podstawa wymiaru składek na te ubezpieczenia jest wyższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia.

Mimo tego, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne osób zatrudnionych na podstawie umowy-zlecenia jest wyższa od minimalnego wynagrodzenia, zleceniodawca nie ma obowiązku opłacania za nie składek na Fundusz Pracy, ponieważ nie zatrudnia nikogo w ramach stosunku pracy.

Przykład 8

Spółka jawna zatrudnia pięć osób, wszystkie na podstawie umowy-zlecenia. Spółka nie zatrudnia ani jednego pracownika.

Ponieważ wszyscy zleceniobiorcy z tytułu umowy-zlecenia podlegają obowiązkowi ubezpieczeń społecznych, a ich podstawa wymiaru składek jest wyższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia, spółka opłaca za zleceniobiorców składki na Fundusz 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. Płatnik – w deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA – dokonuje łącznego rozliczenia składek na Fundusz Pracy za wszystkich ubezpieczonych, za których powstał obowiązek opłacenia tej składki w danym miesiącu.

Składkę na Fundusz Pracy, za dany miesiąc, należy przekazywać do ZUS w tym samym terminie co składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, tj. za zleceniobiorców (osoby wykonujące umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług) do 15 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni, a w przypadku gdy zleceniodawca jest jednostką budżetową, zakładem budżetowym lub gospodarstwem pomocniczym – nie później niż do 5 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni.

Składki na Fundusz Pracy, łącznie z należnymi od danego płatnika składkami na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, opłaca się na odrębny rachunek bankowy wskazany przez ZUS, przy użyciu odrębnego dokumentu płatniczego.

2. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Zasady i tryb opłacania składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych reguluje – obowiązująca od 1 października 2006 r. – ustawa z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. nr 158, poz. 1121).

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:

- ☐ 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,

spełniający warunki, o których mowa w art. 2 ust. 1 wymienionej wyżej ustawy.

Pracownikiem – w rozumieniu przepisów omawianej 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 kółek 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 ojczyrna oraz osób przysposabiających, a także rodzeństwa, wnuków, dziadków, zięciów i synowych, bratowych, szwagierek i szwagrów oraz osób wykonujących pracę zarobkową w gospodarstwie domowym.

Składkę 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 trzydziestokrotności 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 przypadku 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.

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 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 Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych 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.

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

- a) 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 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. 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,
- b) w stosunku do osób wymienionych w art. 10 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy nie będących 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, podlegająca z tego tytułu obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnemu i rentowym, którzy na gruncie 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. W okresie od 1 stycznia 1999 r. do 31 grudnia 2002 r. składka ta wynosiła 0,08% podstawy wymiaru, natomiast w okresie od 1 stycznia 2003 r. do 31 grudnia 2005 r. – 0,15% podstawy wymiaru.

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 składkę na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za wszystkich ubezpieczonych, za których istnieje obowiązek jej opłacania, w terminie uiszczania składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, tj. za zleceniobiorców (osoby wykonujące umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług) do 15 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni, a w przypadku gdy zleceniodawca jest jednostką budżetową, zakładem budżetowym lub gospodarstwem pomocniczym – nie później niż do 5 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni.

Łącznego rozliczenia składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Pracy zobowiązany podmiot dokonuje w deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA.

Składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wpłaca się na odrębny rachunek bankowy wskazany przez ZUS, przy użyciu odrębnego dokumentu płatniczego, łącznie z należnymi od danego płatnika składkami na Fundusz Pracy.

Rozdział XI

Kontynuowanie ubezpieczeń społecznych

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 kontynuować je dobrowolnie. Dzięki temu przepisowi zapewniono możliwość ciągłości ubezpieczeń emerytalnego i rentowych tym osobom, które utraciły dotychczasowy tytuł do tych ubezpieczeń. Ubezpieczenia emerytalne i rentowe mogą być jednakże kontynuowane tylko przez osobę, która nie posiada innych tytułów rodzących obowiązki ubezpieczeń.

Od 1 września 2009 r. osoby, które chcą kontynuować ubezpieczenia emerytalne i rentowe mogą 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 należy stosować zasady dotyczące objęcia i ustania dobrowolnych ubezpieczeń, tj. art. 14 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Oznacza to, że objęcie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu kontynuacji następuje od dnia wskazanego we wniosku o objęcie tymi ubezpieczeniami, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym wniosek został zgłoszony.

(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 jest równocześnie zgłoszeniem płatnika składek. Osoby kontynuujące ubezpieczenia nie dokonują zatem zgłoszenia siebie, jako płatnika składek, na formularzu ZUS ZFA „Zgłoszenie płatnika składek osoby fizycznej”.

Podstawę wymiaru składek dla osób kontynuujących ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi kwota zadeklarowana, nie niższa jednak niż kwota minimalnego wynagrodzenia (do 31 grudnia 2002 r. – kwota najniższego wynagrodzenia).

Składki za dany miesiąc powinny być opłacane w terminie do 10 dnia następnego miesiąca. W tym terminie osoby kontynuujące ubezpieczenia społeczne przekazują również deklarację rozliczeniową ZUS DRA. Składki na ubezpieczenie emerytalne (19,52%) i ubezpieczenia rentowe (6,00%) finansują w całości sami ubezpieczeni.

Dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe ustają:

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

Trzeba pamiętać, że:

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

Przykład 1

W okresie od 1 maja do 15 czerwca 2007 r. osoba wykonywała umowę-zlecenie. Z tytułu tej umowy podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. W dniu 28 czerwca 2007 r. złożyła wniosek o kontynuowanie ubezpieczeń emerytalnego i rentowych od 16 czerwca 2007 r. Z uwagi na fakt, iż wniosek ten został złożony w terminie 30 dni od dnia ustania obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych z tytułu umowy zlecenia, osoba ta podlega – od 16 czerwca 2007 r. – dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu kontynuacji.

Przykład 2

Osoba wykonywała umowę-zlecenie w okresie od 1 lipca do 15 września 2009 r. Z tytułu tej umowy podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. W dniu 28 września 2009 r. złożyła wniosek o kontynuowanie ubezpieczeń emerytalnego i rentowych od 16 września 2009 r. Osoba ta podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu kontynuacji od 28 września 2009 r., tj. od dnia, w którym wniosek o objęcie tymi ubezpieczeniami został zgłoszony.

Zakończenie

Umowy cywilnoprawne – w tym przede wszystkim umowy-zlecenia – są coraz częściej spotykaną formą zatrudniania osób fizycznych. Coraz więcej osób wykonuje pracę jedynie na podstawie umowy-zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, a ponadto również pracownicy, czy osoby prowadzące pozarolniczą działalność, coraz częściej decydują się na dodatkowe zatrudnienie właśnie na podstawie umów cywilnoprawnych.

Rozpoczęcie wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej ma istotny wpływ na obowiązek ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego wyżej wymienionych osób. Zawierając umowę-zlecenie lub inną umowę o świadczenie usług warto zatem znać obowiązujące w tym zakresie zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, zasady ustalania podstawy wymiaru składek, zgłaszania i wyrejestrowywania z ubezpieczeń, wysokość stóp procentowych składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, a także reguły naliczania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Wykaz obowiązujących aktów prawnych

1. Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2009 r. nr 205, poz. 1585 ze zm.).
2. Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. nr 16, poz. 93 ze zm.).
3. Ustawa z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (tekst jednolity: Dz.U. z 2008 r. nr 50, poz. 291 ze zm.).
4. Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2010 r. nr 51, poz. 307 ze zm.).
5. Ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. nr 200, poz. 1679 ze zm.).
6. Ustawa z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2009 r. nr 167, poz. 1322 ze zm.).
7. Ustawa z 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej (Dz.U. nr 135, poz. 1268 ze zm.).
8. Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2008 r. nr 69, poz. 415 ze zm.).
9. Ustawa z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (tekst jednolity: Dz.U. z 2010 r. nr 220, poz. 1447 ze zm.).
10. Ustawa z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2008 r. nr 164, poz. 1027 ze zm.).
11. Ustawa z 27 lipca 2005 r. prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 ze zm.).
12. Ustawa z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. nr 158, poz. 1121 ze zm.).
13. Ustawa z 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz.U. z 2005 r. nr 64, poz. 565 ze zm.).
14. Rozporządzenie 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 ze zm.).
15. Rozporządzenie 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 ze zm.).
16. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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 korygujących oraz innych dokumentów (Dz.U. nr 186, poz. 1444).
17. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i

chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (Dz.U. nr 200, poz. 1692 ze zm.).

18. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz.U. nr 236, poz. 1990 ze zm.).

19. Rozporządzenie Ministra Finansów z 4 września 2003 r. w sprawie wzoru bankowego dokumentu płatniczego należności z tytułu składek, do których poboru zobowiązany jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. nr 164, poz. 1586 ze zm.).

20. Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. nr 45, poz. 235 ze zm.).