

Jak prawidłowo skonstruować umowę o dzieło i umowę zlecenie?

Umowa o pracę:

- Podstawowy stosunek prawny regulowany przez **Kodeks pracy**.
- Gwarantuje pełne prawa pracownicze (np. prawo do urlopu, świadczeń chorobowych).
- Pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, w wyznaczonym miejscu i czasie.
- Stabilna forma zatrudnienia, zapewniająca minimalne wynagrodzenie i ochronę przed rozwiązaniem umowy.
- Pracodawca ponosi wyższe koszty związane z ubezpieczeniami i składkami.
- Wlicza się do stażu pracy.

Składki ZUS dla umowy o pracę:

Składki finansowane przez pracownika i pracodawcę:

Współfinansowane składki:

- **Emerytalna:** Pracownik i pracodawca płacą po 9,76% (łącznie 19,52%).
- **Rentowa:** Pracodawca płaci 6,50%, a pracownik 1,50% (łącznie 8%).

Składki opłacane wyłącznie przez pracodawcę:

- **Wypadkowa:** Od 0,67% do 3,33% (zależnie od ryzyka zawodowego).
- **Fundusz Pracy (FP):** 2,45%.
- **Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP):** 0,10%.

Składki opłacane wyłącznie przez pracownika:

- **Chorobowa:** 2,45%.
- **Zdrowotna:** 9%.

Koszty zatrudnienia pracodawcy:

- Składki ZUS zwiększają koszty zatrudnienia od **19,48% do 22,14%** w zależności od wysokości składki wypadkowej.
- Dla pracownika z minimalnym wynagrodzeniem w 2024 r. na poziomie 4242 zł brutto, koszt pracodawcy wyniesie **5110,76 zł** w I półroczu, a **5180,64 zł** w II półroczu.

Koszty po stronie pracownika:

- Składki ZUS obniżają wynagrodzenie brutto pracownika o **22,71%**. Dla minimalnej pensji, pracownik opłaci składki w wysokości:
 - **773,14 zł** w 2023 r.
 - **911,02 zł** w I półroczu 2024 r.
 - **923,47 zł** w II półroczu 2024 r.

Zwolnienia z opłat:

- Pracodawcy mogą być zwolnieni z opłat na FP i FGŚP m.in. w przypadku zatrudnienia osób po 55. roku życia (kobiety) lub 60. roku życia (mężczyźni), osób młodych skierowanych z urzędu pracy lub wracających z urlopów macierzyńskich.

Umowa na niepełny etat:

- Składki ZUS naliczane są proporcjonalnie do wynagrodzenia, jednak zwolnienie z opłaty na Fundusz Pracy obowiązuje, jeśli wynagrodzenie jest niższe od minimalnej krajowej.

Umowa zlecenie:

- Umowa cywilnoprawna regulowana przez **Kodeks cywilny**.
- Pracownik ma więcej swobody: brak określonego miejsca i czasu pracy, możliwość zlecenia wykonania pracy osobie trzeciej.
- Nie gwarantuje wszystkich praw pracowniczych (np. brak urlopu, zasiłków), chyba że zostały dobrowolnie opłacone składki.
- Nie wlicza się do stażu pracy, ale składki emerytalno-rentowe mogą być brane pod uwagę przy obliczaniu emerytury.
- Może być korzystna dla zleceniobiorcy, np. dzięki elastycznym godzinom i pracy zdalnej.

Składki ZUS dla umowy zlecenie:

Pełne oskładkowanie umów zlecenia:

- Od 2025 r. planowane jest pełne **oskładkowanie wszystkich umów zlecenia** na ubezpieczenia społeczne. Obecnie składki są odprowadzane tylko w przypadku przekroczenia określonej kwoty wynagrodzenia.

Wpływ na wynagrodzenie netto:

- Wprowadzenie składek oznacza, że wynagrodzenie netto zleceniobiorców może spaść. W przykładowym scenariuszu dla umowy zlecenia na 5000 zł brutto, wynagrodzenie netto spadłoby o 11,16% (558 zł).
- W przypadku umowy na 2000 zł brutto, wynagrodzenie netto zmniejszyłoby się o 11,15% (223 zł).



- **Wpływ na koszty pracodawcy:**
- Pracodawcy będą musieli ponosić większe koszty. W scenariuszu dla umowy zlecenia na 5000 zł brutto, koszty pracodawcy wzrosną o 17,92% (896 zł). Dla umowy na 2000 zł brutto, koszty wzrosną o 20,48% (410 zł).
- W skrajnym przypadku, gdyby firma chciała utrzymać dotychczasowe wynagrodzenie netto zleceniobiorcy, koszty pracodawcy mogłyby wzrosnąć nawet o 40%.
- **Opóźnienia w implementacji przepisów:**
- Chociaż przepisy te miały wejść w życie w 2025 r., ich wprowadzenie może zostać opóźnione. Ekspert wskazuje, że termin ten jest mało realny, a przedsiębiorcy potrzebują więcej czasu na przygotowanie.
- **Zmiany wynikające z KPO:**
- Wprowadzenie pełnego oskładkowania umów cywilnoprawnych wynika z założeń Krajowego Planu Odbudowy (KPO), który zakłada zmniejszenie segmentacji rynku pracy i zwiększenie zabezpieczeń społecznych pracowników.

Różnice między umową o pracę a umową zlecenie:

- **Kierownictwo i czas pracy** – w umowie o pracę pracownik działa pod ścisłym kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. W przypadku umowy zlecenie zleceniobiorca ma większą swobodę w organizowaniu pracy.
- **Osobiste wykonywanie pracy** – umowa o pracę wymaga osobistego wykonywania pracy, podczas gdy w umowie zlecenie zleceniobiorca może delegować zadania innej osobie.
- **Odpowiedzialność za efekt pracy** – umowa o pracę wymaga realizacji zadań zgodnie z wytycznymi pracodawcy, natomiast umowa zlecenie dotyczy starannego wykonania określonych czynności, niekoniecznie osiągnięcia konkretnego efektu (to cecha umowy o dzieło)

Świadczenia i odpowiedzialność pracodawcy:

- Pracodawcy, którzy stosują niezgodne z prawem umowy cywilnoprawne zamiast umowy o pracę, mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności, a pracownikowi mogą przysługiwać zaległe świadczenia (np. urlop, wynagrodzenie za pracę).

Rodzaje umów o pracę:

- Umowa o pracę na okres próbny (do 3 miesięcy),
- Umowa o pracę na czas określony,
- Umowa o pracę na czas nieokreślony.

Problemy związane z zastępowaniem umowy o pracę umową zlecenie:

- **Nielegalne praktyki** – pracodawcy nie mogą zastępować umowy o pracę umową zlecenie, jeżeli charakter pracy odpowiada cechom stosunku pracy (np. praca pod kierownictwem, w stałym miejscu i czasie). Zastępowanie umowy o pracę inną formą umowy jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika i może skutkować grzywną od 1.000 zł do 30.000 zł.
- **Kontrola sądowa** – w przypadku sporu, pracownik może złożyć pozew do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Sąd oceni faktyczny charakter zatrudnienia, biorąc pod uwagę elementy stosunku pracy.

Umowa zlecenie w praktyce:

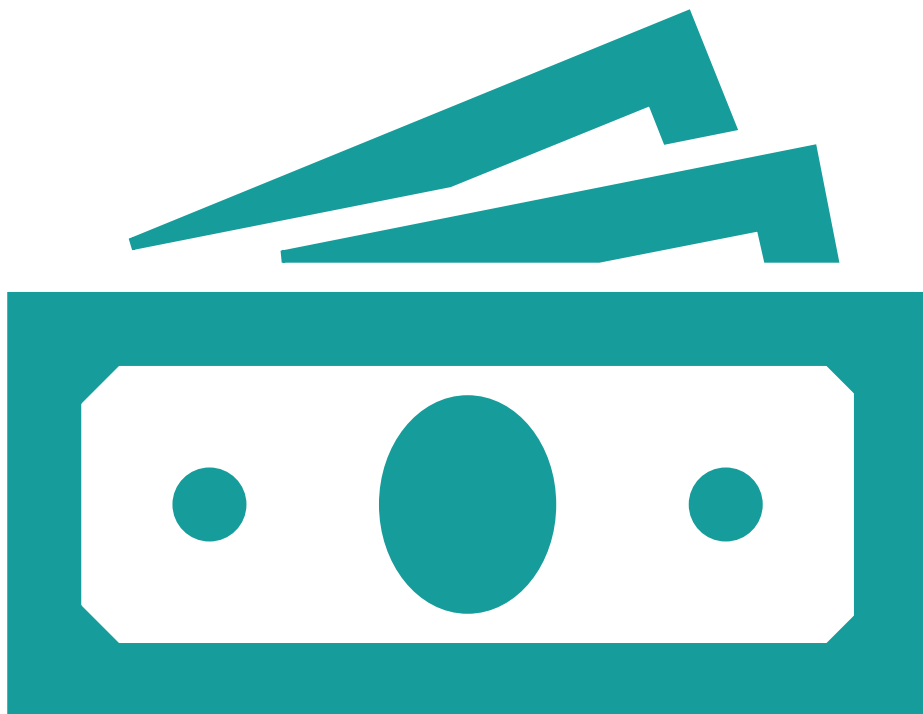
- **Elastyczność** – umowa zlecenie daje więcej swobody w organizowaniu pracy, np. brak obowiązku wykonywania zadań w określonym czasie i miejscu.
- **Brak nadzoru** – zleceniobiorca nie podlega ścisłemu nadzorowi zleceniodawcy.
- **Nienormowany czas pracy** – w umowie zlecenie nie ma obowiązku ustalania godzin pracy, co umożliwia bardziej elastyczne podejście do realizacji zadań.

Ubezpieczenia społeczne:

- **UoP i UZ:** Obie umowy wiążą się z obowiązkiem opłacania składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe, i zdrowotne, z wyjątkiem studentów do 26. roku życia oraz uczniów szkół ponadpodstawowych.

Staż pracy:

- **Umowa o pracę** – wlicza się do stażu pracy, co ma znaczenie przy naliczaniu prawa do urlopu, emerytury oraz długości okresu wypowiedzenia.
- **Umowa zlecenie** – nie wlicza się do stażu pracy, ale odprowadzone składki emerytalno-rentowe liczą się do emerytury.



Wynagrodzenie:

- **Umowa o pracę** minimalne wynagrodzenie brutto na 2024 rok (4300zł)
- **Umowa zlecenie** minimalna stawka godz. brutto na 2024 rok (28,10zł)

Umowa o dzieło:

- Umowa o dzieło to **umowa rezultatu**.
- **Przedmiot umowy:** Zlecenie dotyczy wykonania konkretnego, z góry określonego rezultatu (np. stworzenie projektu, napisanie książki).
- **Brak składek ZUS:** Umowa o dzieło nie podlega składkom ZUS, co oznacza, że wykonawca nie ma zabezpieczenia socjalnego, takiego jak ubezpieczenie zdrowotne czy emerytalne.
- **Podatek dochodowy:** Dochód z umowy o dzieło podlega opodatkowaniu na zasadach ogólnych.
- **Brak urlopów i świadczeń:** Nie przysługuje prawo do płatnych urlopów, zwolnień chorobowych ani innych świadczeń pracowniczych.
- **Jednorazowa realizacja:** Umowa dotyczy jednorazowego zadania, po jego wykonaniu umowa wygasa.

Składki ZUS dla umowy o dzieło:

- **Brak składek ZUS** – umowa o dzieło nie stanowi tytułu do ubezpieczeń społecznych (emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe) ani zdrowotnego.
- **Wyjątek** – jeśli umowa o dzieło jest zawarta z pracownikiem, który ma jednocześnie umowę o pracę z tym samym pracodawcą, od umowy o dzieło odprowadza się składki jak przy umowie o pracę.



- **Zgłoszenie do ZUS** – od 2021 roku każda umowa o dzieło musi być zgłoszona do ZUS na formularzu ZUS RUD w ciągu 7 dni od zawarcia umowy.
- **Podatek dochodowy** – przy umowie o dzieło do 200 zł brutto stosuje się zryczałtowany podatek dochodowy w wysokości 12%, bez kosztów uzyskania przychodu.
- **Rozliczenie powyżej 200 zł** – umowy o dzieło przekraczające 200 zł są rozliczane na zasadach ogólnych, z zaliczką na podatek dochodowy.

Różnice między umową zlecenie a umową o dzieło:

Odpowiedzialność wykonawcy:

- **Umowa o dzieło:** Wykonawca odpowiada za **rezultat pracy**.
- **Umowa zlecenie:** Zleceniobiorca odpowiada tylko za **należyte wykonanie czynności**, nie za końcowy efekt.

Reklamacje:

- **Umowa o dzieło:** Zleceniodawca ma prawo do reklamacji.
- **Umowa zlecenie:** Brak takich uprawnień.

Minimalna stawka godzinowa (2024):

- **Umowa zlecenie:** Obowiązuje minimalna stawka godzinowa (27,70 zł/godz. od stycznia do czerwca, 28,10 zł/godz. od lipca do grudnia) i wymóg ewidencjonowania czasu pracy.
- **Umowa o dzieło:** Nie ma obowiązku stosowania minimalnej stawki godzinowej.

Składki ZUS:

- **Umowa o dzieło:** Nie ma obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne, ale należy zgłosić umowę do ZUS (formularz RUD).
- **Umowa zlecenie:** Obowiązkowe odprowadzanie składek ZUS (emerytalne, rentowe, wypadkowe, zdrowotne).

Koszty uzyskania przychodu:

- Obie umowy pozwalają na obniżenie podstawy opodatkowania: 20% lub 50% (przy prawach autorskich).

Podatek dochodowy:

- Stawka 12% przy wynagrodzeniu do 200 zł brutto, powyżej tej kwoty stosuje się zasady ogólne.

Wypowiedzenie umowy:

- **Umowa zlecenie:** Może być wypowiedziana w każdej chwili.
- **Umowa o dzieło:** Wypowiedzenie możliwe tylko w określonych sytuacjach (np. niewykonanie dzieła zgodnie z umową).

Umowa B2B:

- **Struktura prawna:** Umowa nie dotyczy relacji pracodawca-pracownik; wykonawca jest niezależnym przedsiębiorcą.
- **Elastyczność:** Umowa B2B oferuje większą elastyczność w zakresie organizacji pracy i możliwość współpracy z różnymi klientami.
- **Opodatkowanie:** W zależności od wybranej formy opodatkowania (np. podatek liniowy, skala podatkowa, ryczałt) przedsiębiorca samodzielnie odpowiada za składki na ZUS i podatek dochodowy.
- **Składki ZUS:** Przedsiębiorcy mają możliwość korzystania z ulg (np. ulga na start, mały ZUS) w początkowym okresie działalności.
- **Brak świadczeń socjalnych:** Osoby na umowie B2B nie mają dostępu do benefitów pracowniczych, takich jak płatne urlopy czy zasiłki.
- **Formalności:** Przejście na B2B wymaga zarejestrowania działalności gospodarczej oraz prowadzenia księgowości.

Składki ZUS w umowie B2B:

Podatki w umowie B2B:

- **Skala podatkowa:** Stawka 12% (do progu 120 tys. zł) i 30% (powyżej tego progu) + 9% składki zdrowotnej. Kwota wolna od podatku wynosi 30 tys. zł.
- **Podatek liniowy:** 19% podatku + 4,9% składki zdrowotnej, ale bez kwoty wolnej.
- **Ryczałt:** Podstawą opodatkowania jest przychód, a wysokość składki zdrowotnej zależy od poziomu przychodu.

Składki ZUS w B2B:

- **Ulga na start:** Przez pierwsze 6 miesięcy nowi przedsiębiorcy są zwolnieni z obowiązku płacenia składek na ubezpieczenia społeczne.
- **Preferencyjny ZUS:** Po okresie ulgi przedsiębiorcy przez 2 lata płacą składki na podstawie 30% minimalnego wynagrodzenia.
- **Mały ZUS Plus:** Można skorzystać przez 2 lata, jeśli roczny przychód nie przekracza 120 tys. zł.
- **Duży ZUS:** Po zakończeniu ulg składki wynoszą 60% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

Składki ZUS a emerytura: Składki ZUS odprowadzane w B2B liczą się do przyszłej emerytury, ale tylko od pełnoprawnych ubezpieczeń (po zakończeniu okresów ulgowych).

Różnice między umową zlecenia a umową B2B:

Charakter umowy:

- **Umowa zlecenia:** Zleceniodawca zleca wykonanie określonego zadania zleceniobiorcy, który pozostaje jego podwładnym.
- **Umowa B2B:** Umowa między dwoma firmami. Osoba świadcząca usługi działa jako przedsiębiorca, nie jako pracownik.

Opodatkowanie i składki ZUS:

- **Umowa zlecenia:** Zleceniodawca odprowadza za zleceniobiorcę składki ZUS i podatek dochodowy.
- **Umowa B2B:** Osoba na B2B samodzielnie płaci składki ZUS i podatek, mogąc wybierać formę opodatkowania (skala, podatek liniowy, ryczałt).

Prawa i obowiązki stron:

- **Umowa zlecenia:** Prawa i obowiązki regulowane przez Kodeks cywilny. Zleceniobiorca ma prawo do wynagrodzenia, a zleceniodawca ma obowiązek za nie zapłacić.
- **Umowa B2B:** Warunki współpracy ustalane indywidualnie między stronami, często bardziej elastyczne.

Świadczenia socjalne:

- **Umowa zlecenia:** Zleceniobiorca ma prawo do świadczeń socjalnych, takich jak ubezpieczenie zdrowotne, emerytalne, chorobowe czy macierzyńskie. Pracodawca opłaca składki.
- **Umowa B2B:** Przedsiębiorca sam decyduje, które składki opłacać. Może to generować wyższe koszty w porównaniu do zlecenia.

Stabilność i koszty:

- **Umowa zlecenia:** Zleceniodawca zapewnia większe bezpieczeństwo socjalne, ale z mniejszą elastycznością.
- **Umowa B2B:** Większa elastyczność i potencjalnie wyższe zarobki, ale wyższe koszty prowadzenia działalności i brak gwarancji stałych świadczeń.

Program szkolenia

Umowy cywilnoprawne 2025. Kompendium wiedzy na temat umów zlecenie, umów o dzieło oraz umowy B2B – 10% ZNIŻKI NA HASŁO: UMOWY

1. Rodzaje umów cywilnoprawnych w 2025 roku
2. Ubezpieczenia zleceniobiorców w 2025 roku
3. Umowa zlecenia z pracownikami własnymi lub obcymi korzystającymi z urlopu bezpłatnego lub wychowawczego – jak działać w praktyce?
4. Zasady podlegania pod ubezpieczenia społeczne osób świadczących usługi na podstawie umowy o dzieło w 2025 roku, krok po kroku
5. Płatnik składek a zgłaszający do ubezpieczeń – najnowsze zmiany i kompetencje ZUS
6. Umowy zlecenia – rozliczanie świadczeń – zasady i schemat działania w 2025 r.
7. Konsekwencje zmian w zakresie terminu zapłaty za świadczone usługi – jak prawidłowo po zmianach rozliczać umowy zawarte na okres dłuższy jak 1 miesiąc?
8. Umowa B2B – krok po kroku
9. Świadczenia ponoszone na rzecz osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej – co obejmuje?
10. Warsztat tworzenia umów – jak stworzyć dobrą umowę

KAŻDY UCZESTNIK SZKOLENIA OTRZYMA: MATERIAŁY SZKOLENIOWE, CERTYFIKAT, NAGRANIE DOSTĘPNE PRZEZ 7 DNI ORAZ PANI PROWADZĄCA ODPOWIE NA WSZYSTKIE PYTANIA

**Dziękujemy za uwagę
i zapraszamy do kontaktu!**

Verte

ul. Mieszczańska 29/13
50-201 Wrocław

☎ 71 321 56 41

✉ biuro@centrumverte.pl

🌐 www.centrumverte.pl