

# Skutki oskładkowania umów zlecenia i umów o dzieło od 2025 r.

Widmo zwiększonych kosztów utrzymania pracownika może stanowić pretekst do łamania przepisów obowiązującego prawa i dążenia przez przedsiębiorców i pracowników do zatrudniania „na czarno”.



ANGELIKA BRUSZEWSKA-BELLI

adwokat w KKLW Legal Kurzyński Wierzbicki Sp. k.

**M**inisterstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej poinformowało o zakończeniu prac nad projektem nowelizacji ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Jeden z tzw. kamieni milowych w ramach Krajowego Planu Odbudowy (KPO), jakim jest pełne oskładkowanie umów cywilnoprawnych, w tym wszystkich umów zleceń i umów o dzieło, może wejść w życie w pierwszym kwartale 2025 r. Zleceniodawcy wkrótce zmierzą się ze wzrostem kosztów zatrudnienia, zleceniobiorcy zaś z niższymi wypłatami z tytułu zawartych umów.

## Cel reformy

Jedną z reform wpisanych w polski Krajowy Plan Odbudowy (KPO) związana jest z ograniczeniem segmentacji rynku pracy. W jej ramach rząd zobowiązał się do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi (emerytalnym, rentowym, wypadkowym, z tytułu chorób zawodowych i chorobowym) wszystkich umów cywilnoprawnych. Wyjątkiem od reguły będą umowy zawierane z uczniami i studentami do 26. roku życia. Dodatkowo zniesiona ma zostać zasada opłacania składek na ubezpieczenie społeczne od stawki minimalnego wynagrodzenia.

Realizacja tzw. kamienia milowego wpisanego w Krajowy Plan Odbudowy zgodnie z zapewnieniami rządu ma nie tylko wzmocnić polską gospodarkę po pandemii wirusa SARS-CoV-2, ale przede wszystkim wpłynąć na zwiększenie ochrony pracowników oraz ograniczyć niekorzystne „śmięciowe” formy zatrudnienia.

## Pełne oskładkowanie zleceń i dzieła

Obecnie, gdy pracownik zatrudniony jest wyłącznie na podstawie umowy zlecenia i jest to jego jedyne źródło dochodu, zobowiązany jest do odprowadzania składek na

ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, wypadkowe). Dodatkowo zleceniobiorcy muszą liczyć się z koniecznością opłacenia składki zdrowotnej. Składka chorobowa jest dla nich dobrowolna.

Sytuacja wygląda inaczej w przypadku zbiegu tytułów do ubezpieczeń społecznych. W obecnym stanie prawnym możliwe jest posiadanie kilku źródeł dochodu mogących stanowić podstawę do oskładkowania np. kilku umów zleceń. Wówczas możliwe jest opłacenie składek od jednej z nich. Powyższe ma zastosowanie również w przypadku prowadzenia działalności gospodarczej lub pozostawania w stosunku pracy. W takim wypadku składki odprowadzane są do wysokości minimalnego wynagrodzenia z jednego tytułu. Oznacza to, że umowy powyżej minimalnego wynagrodzenia nie są „ozusowane”. Wyjątek od tej zasady stanowią umowy zlecenia zawarte z własnym pracodawcą.

Wprowadzenie zapowiedzianych zmian spowoduje, że każda umowa zlecenie będzie podlegała wszystkim składkom społecznym bez względu na wysokość wynagrodzenia. Zleceniobiorca nie będzie mógł zrezygnować z opłacenia składki chorobowej. Zmiany mają objąć również opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne od stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę. Będzie się to wiązać z pełnym oskładkowaniem drugich i kolejnych umów zlecenia bez możliwości optymalizowania kosztów zatrudnienia.

Takie rozwiązanie może okazać się szczególnie niekorzystne dla osób, które podejmowały się dodatkowego zatrudnienia w celu uzyskania dochodu potrzebnego dla zachowania płynności finansowej gospodarstwa domowego. Zgodnie z zapowiedziami po wprowadzeniu reformy osoby te stracą część wynagrodzenia z dodatkowego źródła utrzymania na poczet obowiązkowych składek społecznych. W 2023 r. co piąty pracownik decydował się na dodatkową pracę w związku z panującą sytuacją gospodarczą (wyniki 49. edycji Monitora Rynku Pracy realizowanego przez Instytut Badawczy Randstad).

Szczegóły reformy dotyczące oskładkowania umów o dzieło nie są znane, natomiast zgodnie z zapowiedziami zmiany miałyby dotyczyć umów o dzieło, które stanowią jedyne źródło utrzymania danej osoby. Wspomnieć należy, że obecnie umowy o dzieło nie podlegają obowiązkowym składkom na ubezpieczenia społeczne, na co wskazuje ich

prawny charakter. Umowy o dzieło są umowami, w których wykonawca zobowiązuje się do osiągnięcia konkretnego rezultatu, a nie do wykonania pracy w określonym miejscu i czasie. Oskładkowanie umowy o dzieło może prowadzić do zmiany jej fundamentalnego charakteru, co w rezultacie może przełożyć się na zmniejszenie elastyczności korzystania z tej formy umowy i zmiany preferencji przedsiębiorców w kierunku innych form współpracy. W dłuższej perspektywie ciekawym zagadnieniem okaże się dostosowanie regulacji pozwalających na zachowanie zalet umowy o dzieło przy jednoczesnym wprowadzeniu mechanizmów ochrony pracowników zapowiedzianych przez rząd.

Grupą osób, która będzie wyłączona spod pełnego oskładkowania, będą uczniowie i studenci poniżej 26. roku życia. Takie założenie projektu ma na celu pomóc młodym osobom w wejściu na rynek pracy.

## Skutki „ozusowania”

Pełne oskładkowanie umów zlecenia i umów o dzieło wpłynie na znaczną część społeczeństwa. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec 2023 r. na podstawie umów zlecenia świadczyło usługi w Polsce ponad 2,3 miliona osób. Co istotne, dla wielu z tych osób była to jedyna forma zatrudnienia, a nie sposób na dodatkowy zarobek. Sektory, w których odnotowano największy procent zatrudnienia na podstawie tego rodzaju umów, to administracja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, działalność finansowa oraz ubezpieczeniowa, a także budownictwo czy transport.

Zapowiedziane zmiany zdecydowanie wpłyną na brak możliwości optymalizacji kosztów zatrudnienia. Dotychczas często spotykaną praktyką było zawieranie co najmniej dwóch umów zlecenia zamiast jednej z odpowiednio wysokim wynagrodzeniem. Pierwsza z nich była zawierana na kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, zaś druga na kwotę znacznie wyższą. Od drugiej ze wspomnianych umów zleceniobiorca był zobowiązany do zapłaty wyłącznie składek zdrowotnej. Takie działanie zmniejszało koszty zleceniodawcy, a przede wszystkim wpływało na wysokość wynagrodzenia zleceniobiorcy, które po wprowadzeniu reformy będzie zdecydowanie niższe. Dodatkowo wiele kontrowersji budzi brak

oskładkowania umów cywilnoprawnych zawartych z uczniami i studentami poniżej 26. roku życia. Osoby te po osiągnięciu progu wiekowego będą automatycznie obciążone nie tylko podatkiem dochodowym, ale również pełnym ubezpieczeniem społecznym, co realnie wpłynie na zmniejszenie ich wynagrodzenia. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że pracodawcy mogą poszukiwać na rynku pracy pracowników poniżej 26. roku życia, a tych po osiągnięciu progu wiekowego zwalniać z uwagi na możliwość poniesienia niższych kosztów i zapłaty wyższej kwoty „na rękę” pracownikom z młodszej grupy wiekowej. Może okazać się, że planowana zmiana w rzeczywistości doprowadzi do zwiększenia „szarej strefy”.

Widmo zwiększonych kosztów utrzymania pracownika może stanowić pretekst do łamania przepisów obowiązującego prawa i dążenia przez przedsiębiorców i pracowników do zatrudniania „na czarno”. Taka pokusa będzie dotyczyła zwłaszcza osób poszukujących „dodatkowego” źródła dochodu, które pozostają już w stosunku pracy bądź też zlecenia. Owszem, dla potencjalnego pracownika rozwiązaniem to w dłuższej perspektywie nie będzie atrakcyjne, jednak w takim przypadku nie dochodzi do odprowadzania jakichkolwiek składek. W takim przypadku jednak często decydującym jest kryterium doraźnej korzyści, jakim będzie przecież potrzeba poprawienia sytuacji domowego budżetu.

Analiza i obserwacja rynku pracy pozwala na przyjęcie, że rozwiązaniem takie znajdzie swoich odbiorców w szczególności wśród osób pozbawionych ciągłości zatrudnienia z różnych powodów bądź tych, którzy w ogóle nie mogą znaleźć pracy.

Zwiększenie kosztów zatrudnienia szczególnie dotknie małe i średnie przedsiębiorstwa, które mogą zostać zmuszone do przemyślenia swoich strategii zatrudnienia. W konsekwencji może to prowadzić do ograniczenia ilości zatrudnienia, a w przypadkach skrajnych do całkowitej rezygnacji z zatrudniania pracowników. Wzrost kosztów utrzymania pracowników może zaś przełożyć się na wzrost cen towarów i usług. Okoliczność ta pociąga za sobą kolejne negatywne konsekwencje dla funkcjonowania gospodarki. Przykładowo wymienić należy spadek siły nabywczej, podwyżkę stóp procentowych, obniżenie nastrojów społecznych, proble-

my sektora inwestycyjnego czy biznesowego.

Nie bez znaczenia pozostaje również kwestia konkurencyjności krajowej gospodarki. Bez wątpliwości kwestia relatywnie niskich kosztów zatrudnienia była jednym z czynników przyciągających do kraju zagraniczne inwestycje. Planowane zmiany mogą przyczynić się do stopniowego odwrócenia tego trendu i zbliżenia polskiej gospodarki do modelu funkcjonującego w krajach tzw. starej unii.

## Długofalowe korzyści

Choć początkowo zmiana może być postrzegana przez miliony Polaków negatywnie, w dłuższej perspektywie może przynieść korzystne skutki. Pracownicy zyskają dostęp do licznych świadczeń, w tym emerytalnych, zasiłków chorobowych, macierzyńskich czy zdrowotnych, co zdecydowanie wpłynie na poczucie bezpieczeństwa znacznej grupy osób. Aspekt ten jest szczególnie istotny dla tych, którzy od wielu lat wykonują pracę wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych. Zmiana w zakresie oskładkowania umów umożliwi chociażby częściowe zabezpieczenie interesów w przyszłości, w szczególności poprzez potencjalną możliwość uzyskania świadczenia emerytalnego.

Omawiana reforma zgodnie z zapowiedzią rządu ma również wpłynąć na ograniczenie „śmięciowego” zatrudnienia i ograniczyć liczbę umów cywilnoprawnych na rzecz umów o pracę. Rozwiązanie takie z całą pewnością byłoby korzystniejsze dla pracowników, którzy podejmując pracę na podstawie umów o pracę, w końcu mieliby możliwość korzystania z praw pracowniczych zapewnionych w ramach przepisów kodeksu pracy.

Z perspektywy osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia bądź umowy o dzieło, która w konsekwencji oskładkowania wspomnianych umów otrzymałaby niższe wynagrodzenie o 13,71 proc., negatywne skutki planowanych zmian mogłyby zostać choćby częściowo złagodzone poprzez podwyższenie kwoty wolnej od podatku do 60 tys. zł, co stanowi jedną z obietnic politycznych partii rządzącej.

Wydaje się, że pełna analiza i ocena potencjalnych konsekwencji oskładkowania umów zlecenia i umów o dzieło możliwa będzie dopiero po wejściu w życie planowanych zmian oraz skrzętnej obserwacji gospodarki krajowej, w tym również rynku pracy. / ©

Zniesiona ma zostać zasada opłacania składek na ubezpieczenie społeczne od stawki minimalnego wynagrodzenia

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec 2023 roku na podstawie umów zlecenia świadczyło usługi w Polsce ponad 2,3 miliona osób