

Nowe zasady oskładkowania umów zleceń




„Purpurowy Informator” – źródło informacji HR

Szanowni Państwo

Rok 2016 obfituje w nowelizacje. Z przyjemnością prezentujemy kolejną część „Purpurowego Informatora”, w której będziemy omawiać dalsze zmiany związane z kwestiami pracowniczymi. Tym razem chcielibyśmy przedstawić Państwu nowe zasady oskładkowania umów zleceń.

Zapraszamy do lektury!



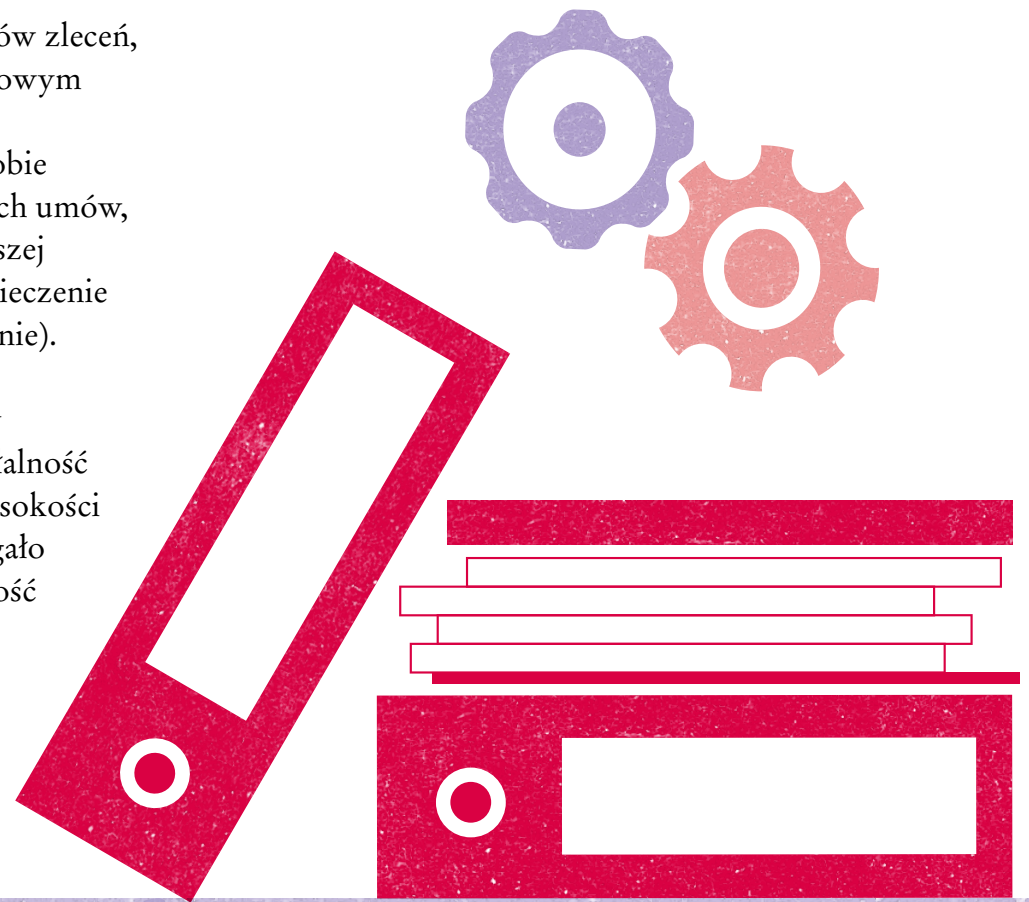
Przedstawione zmiany w radykalny sposób zmieniają dotychczasowe zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Specjalnie dla Państwa, poniżej przedstawiamy najważniejsze konsekwencje wynikające z nowelizacji.

Nowe zasady oskładkowania umów zleceń

Jak było do tej pory

Dotychczas, w przypadku jednoczesnego zatrudnienia w ramach kilku umów zleceń, jeśli ubezpieczony nie posiadał innych tytułów do ubezpieczeń, obowiązkowym tytułem do ubezpieczeń społecznych była umowa zawarta najwcześniej (jako pierwsza). Ubezpieczony mógł sam wskazać inny wariant i wybrać sobie umowę, z której chciał mieć odprowadzane wszystkie składki. Z pozostałych umów, bez względu na wysokość podstawy wymiaru składek wynikającej z pierwszej umowy, trzeba było odprowadzać obowiązkowo jedynie składkę na ubezpieczenie zdrowotne (do ubezpieczeń społecznych można było przystąpić dobrowolnie).

Jeżeli będąc zatrudnionym na umowę zlecenia, ubezpieczony posiadał inny obowiązkowy tytuł do ubezpieczeń społecznych (np. umowa o pracę, działalność gospodarcza) to obowiązek ubezpieczenia z umowy zlecenia zależał od wysokości podstawy wymiaru składek z tego drugiego tytułu. Aby zlecenie nie podlegało oskładkowaniu musiała to być: w przypadku umowy o pracę – równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę, a w przypadku działalności gospodarczej – minimalna podstawa składek wymagana dla działalności.



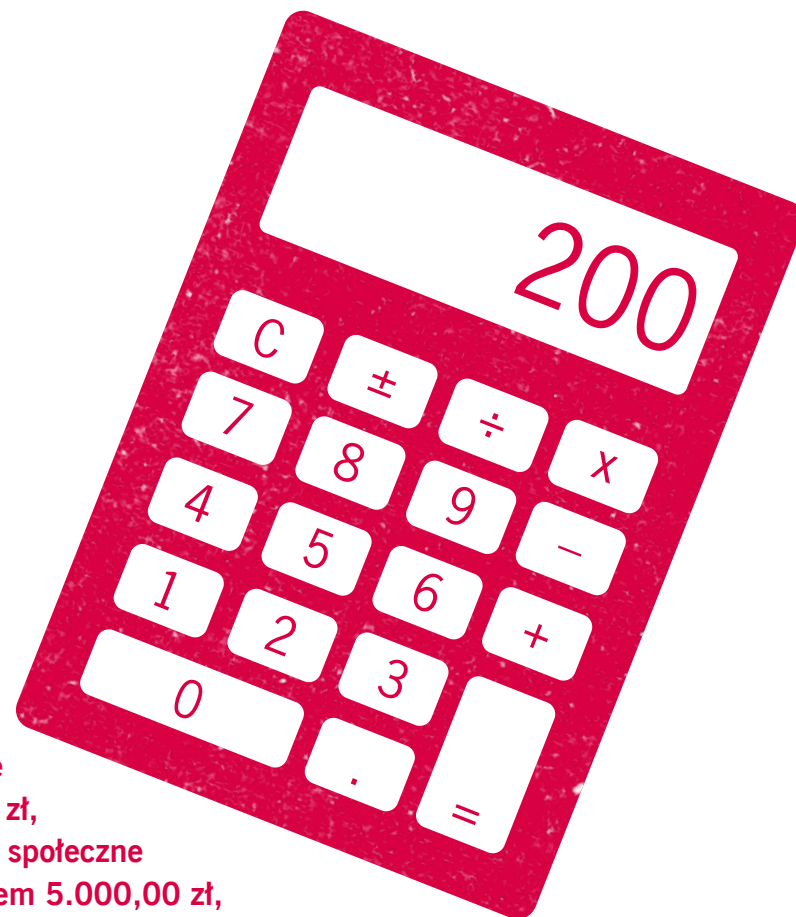
Nowe zasady oskładkowania umów zleceń

Podstawa do zwolnienia ze składek ZUS

Podstawą do zwolnienia umowy zlecenia z obowiązkowych składek ZUS obecnie jest posiadanie innego tytułu do ubezpieczeń pod warunkiem, że podstawa wymiaru składek z tego drugiego tytułu będzie w danym miesiącu równa lub wyższa niż obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę, a w przypadku działalności gospodarczej – minimalna podstawa składek wymagana dla przedsiębiorców. Jeśli przynajmniej dla jednego z tych źródeł warunek będzie spełniony, umowa zlecenie nie będzie podlegała obowiązkowym składkom. Jeżeli natomiast podstawy z poszczególnych innych tytułów będą niższe niż wymagana minimalna, trzeba będzie je sumować i dopiero po uzyskaniu łącznej podstawy równej, bądź wyższej od minimalnej, możliwe będzie zwolnienie umowy zlecenia ze składek na ubezpieczenia społeczne.



Nie będzie już zatem możliwe zawarcie umowy z wynagrodzeniem np. 200,00 zł, od którego odprowadzane będą składki społeczne i jednocześnie drugiej, z wynagrodzeniem 5.000,00 zł, od której ubezpieczony zapłaci tylko składkę zdrowotną.



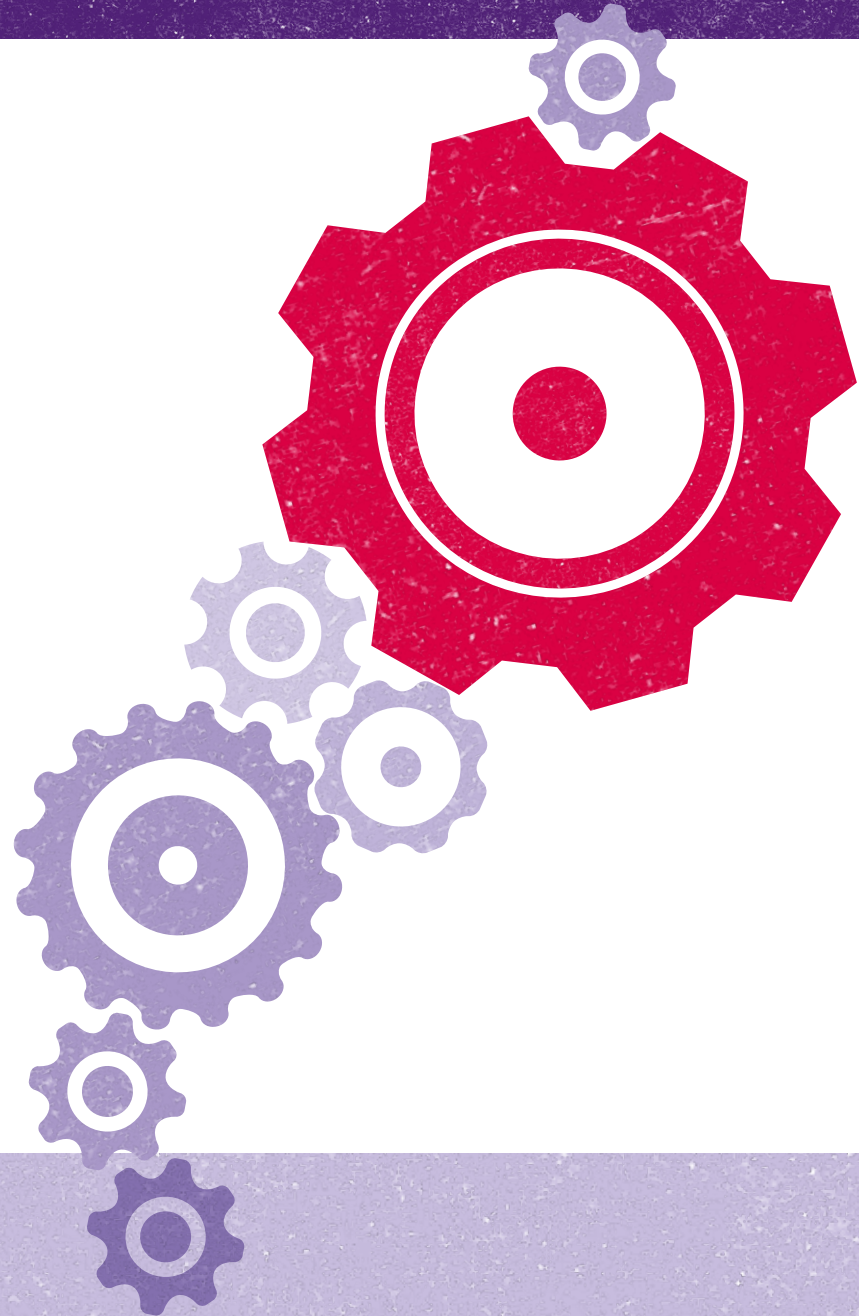
Nowe zasady oskładkowania umów zleceń

Działalność gospodarcza a ubezpieczenie społeczne

Osoba prowadząca działalność gospodarczą opłacająca składki na zasadach preferencyjnych oraz zatrudniona na zlecenie, w myśl nowelizacji podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z obu tytułów, chyba, że podstawa z tytułu zlecenia będzie co najmniej równa minimalnemu wynagrodzeniu.

PRZYKŁAD 1

Osoba prowadzi działalność gospodarczą od 1 stycznia 2016 r. Przychód w tym miesiącu wyniósł 1.000,00 zł. Dodatkowo od 18 stycznia 2016 r. jest zatrudniona na podstawie umowy zlecenia. Przychód z tego tytułu w styczniu wyniósł 1.300,00 zł. Osoba ta w styczniu 2016 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z obu tytułów.



Nowe zasady oskładkowania umów zleceń

Ustalenie łącznej podstawy składek

Dla rozstrzygnięcia obowiązku podlegania ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym z tytułu umowy zlecenia konieczne jest ustalenie łącznej podstawy składek odrębnie dla każdego miesiąca. Łączna podstawa składek nie uwzględnia podstawy wynikającej z przychodu uzyskanego w danym miesiącu, ale już po ustaniu tytułu do ubezpieczenia (kiedy ubezpieczony w miesiącu wypłaty nie podlegał ubezpieczeniom ani jeden dzień). Ustalenie łącznej podstawy składek do rozstrzygnięcia zbiegu tytułów dokonywane jest według kolejności ich powstawania.



PRZYKŁAD 2

Osoba wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia zawartej z płatnikiem A. W umowie określono 1 stycznia 2016 r. jako dzień rozpoczęcia wykonywania pracy. Następnie osoba ta zawarła umowę zlecenia z płatnikiem B. W umowie określono 10 stycznia 2016 r. jako dzień rozpoczęcia wykonywania pracy.

Przychód uzyskany w styczniu 2016 r. wyniósł:

- z tytułu umowy zawartej z płatnikiem A – 1.850,00 zł,
- z tytułu umowy zawartej z płatnikiem B – 2.500,00 zł.

Osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w styczniu 2016 r. z tytułu umowy zawartej z płatnikiem A. Umowa zawarta z płatnikiem B nie rodzi obowiązku tych ubezpieczeń, ponieważ podstawa wymiaru składek z tytułu umowy zawartej z płatnikiem A osiąga minimalne wynagrodzenie.

Nowe zasady oskładkowania umów zleceń

Umowa zlecenia zawarta z własnym pracodawcą

Nie zmieniły się zasady oskładkowania umów zleceń w przypadku zawarcia takiej umowy z własnym pracodawcą lub wykonywania w ramach takiej umowy pracy na rzecz własnego pracodawcy. Nadal przychód z takiej umowy zlecenia jest traktowany jak przychód ze stosunku pracy, a co za tym idzie, ubezpieczony podlega obowiązkowym ubezpieczeniom w pełnym zakresie, bez względu na wartość podstawy wymiaru składek.



Od 1 stycznia 2016 uległy zmianie zasady rozstrzygania zbiegów tytułów do ubezpieczeń społecznych oraz ustalania obowiązku podlegania ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym z umowy zlecenia. W największym stopniu dotknęły one ubezpieczonych zatrudnionych w ramach kilku umów zleceń, nie posiadających innych tytułów do ubezpieczeń. 2016 rok obfituje w zmiany przepisów dotyczących spraw pracowniczych. Aby nic Państwu nie umknęło zapraszamy do śledzenia naszych publikacji.

W razie wątpliwości, zapraszamy do kontaktu!



Monika Smulewicz

Dyrektor Zarządzający/Partner
Outsourcing Rachunkowości, Płac i Kadr
Grant Thornton
T 22 205 49 00
E Monika.Smulewicz@pl.gt.com



Agnieszka Wachowicz

Menedżer
Outsourcing Rachunkowości, Płac i Kadr
Grant Thornton
T 22 205 49 66
E Agnieszka.Wachowicz@pl.gt.com



www.GrantThornton.pl

Informacje zawarte w niniejszym dokumencie mają jedynie charakter ogólny i poglądowy. Nie stwarzają one stosunku handlowego ani stosunku świadczenia usług doradztwa podatkowego, prawnego, rachunkowego lub innego profesjonalnego doradztwa. Przed podjęciem jakichkolwiek działań należy skontaktować się z profesjonalnym doradcą w celu uzyskania porady dostosowanej do indywidualnych potrzeb. Grant Thornton Frąckowiak Sp. z o.o. Sp. k. dołożyło wszelkich starań, aby informacje znajdujące się w niniejszym dokumencie były kompletne, prawdziwe i bazowały na wiarygodnych źródłach. Grant Thornton Frąckowiak Sp. z o.o. Sp. k. nie ponosi jednak odpowiedzialności za ewentualne błędy lub braki w nich oraz błędy wynikające z ich nieaktualności. Grant Thornton Frąckowiak Sp. z o.o. Sp. k. nie ponosi także odpowiedzialności za skutki działań będące rezultatem użycia tych informacji.