

A photograph of two bakers in a professional kitchen. A woman in the foreground is wearing a white chef's hat and apron, smiling as she works with dough on a large white table. A man in the background is also in a white uniform and hat, working with dough. Shelves with various baked goods are visible in the background.

KOMPLETNY PRZEWODNIK

Ile kosztuje
zatrudnienie
nowego
pracownika?

SŁOWO WSTĘPU	3
UMOWA O PRACĘ	5
Koszty całkowite (umowa o pracę)	7
Przykład 1.	7
Wszystkie koszty pracodawcy – wzór	8
Przykład 2: Pracodawca płaci pensję minimalną	9
Przykład 3: Pracodawca płaci średnią krajową	9
Przykład 4: Pracodawca płaci 8 tys. brutto	10
UMOWA ZLECENIE	11
Plusy i minusy zlecenia	12
Co powinna obejmować umowa zlecenie?	12
Umowa zlecenie – koszt całkowity	13
Przykład 5: Student z umową zleceniem	13
Przykład 6: Pracownik z pełną (dobrowolną) składką	14
Czy to na pewno „zlecenie”?	15
UMOWA B2B	16
Plusy i minusy umowy B2B	17
Słowniczek: B2B	17
Czy to legalne?	18
Przykład 7: „Żabka” i jej pracownik B2B	18
Umowa B2B – koszty całkowite	19
Komentarz 1: Elastyczność prawna dzięki umowie B2B (Legal Geek)	20
Komentarz 2: Dlaczego B2B? (SMEO)	21
PORÓWNANIE: UMOWA O PRACĘ VS. ZLECENIE VS. B2B	22
ZATRUDNIANIE OSÓB Z UKRAINY (I INNYCH KRAJÓW WSCHODNICH)	25
Jak zatrudnić (na stałe) obcokrajowca z Ukrainy?	26
Dokument pozwalający na pracę – procedura uproszczona	26
Wynagrodzenie i rodzaj umowy	27
Pozwolenie na pracę	28



ROZDZIAŁ 1

Słowo wstępu



Zatrudnianie pracowników zawsze było w Polsce dość skomplikowane. Pracodawcy narzekają nie tylko na **koszty, na których skupimy się w trzech kolejnych podrozdziałach**, ale również na **biurokrację i szereg praw**, o których muszą pamiętać.

Laicy (a często również szeregowi pracownicy) nawet nie zdają sobie sprawy z licznych rozporządzeń dotyczących BHP, różnorodnych urlopów (nie tylko wypoczynkowych i zdrowotnych, ale też tacierzyńskich czy szkoleniowych dla studentów ostatnich lat studiów), prawach o obowiązku urozmaicenia pracy (art. 94 ust. 2a) czy umożliwienia świętowania (nie tylko w dni ustawowo wolne od pracy) mniejszościom religijnym. To wszystko jest na głowie przedsiębiorców, nawet tych najmniejszych, nieposiadających działu HR.

Do tego dochodzi wszechobecny rynek pracownika, spowodowany przede wszystkim ich niedoborem. Do 2025 r. w Polsce będzie brakować 1,5 miliona pracowników — donoszą eksperci PwC. Konfederacja Lewiatan

proponuje wprowadzenie takich zmian, które do pozostania w Polsce zachęcą pracowników z zagranicy. Nic dziwnego, bo w 2020 roku w Niemczech wejdą w życie nowe przepisy, które ułatwią zatrudnianie cudzoziemców, więc nawet ok. 500 tysięcy najbardziej wykwalifikowanych pracowników np. ze wschodu może wyjechać z Polski do Niemiec.

Właśnie o tym, **ile kosztuje i jak przebiega zatrudnianie pracowników z zagranicy w Polsce**, przede wszystkim z Ukrainy, traktuje **czwarta część** tego ebooka.

Stworzyliśmy ten poradnik, bo naszą misją — od początku istnienia SMEO — jest wspieranie polskich mikroprzedsiębiorców. Chcemy Wam pomagać nie tylko w kwestiach dotyczących zarządzania płynnością finansową (poprzez faktoring: natychmiastowe przelewy za wystawione faktury), ale szerzej — w rozwoju Waszego biznesu.

Michał Pawlik
współzałożyciel i prezes SMEO



ROZDZIAŁ 2

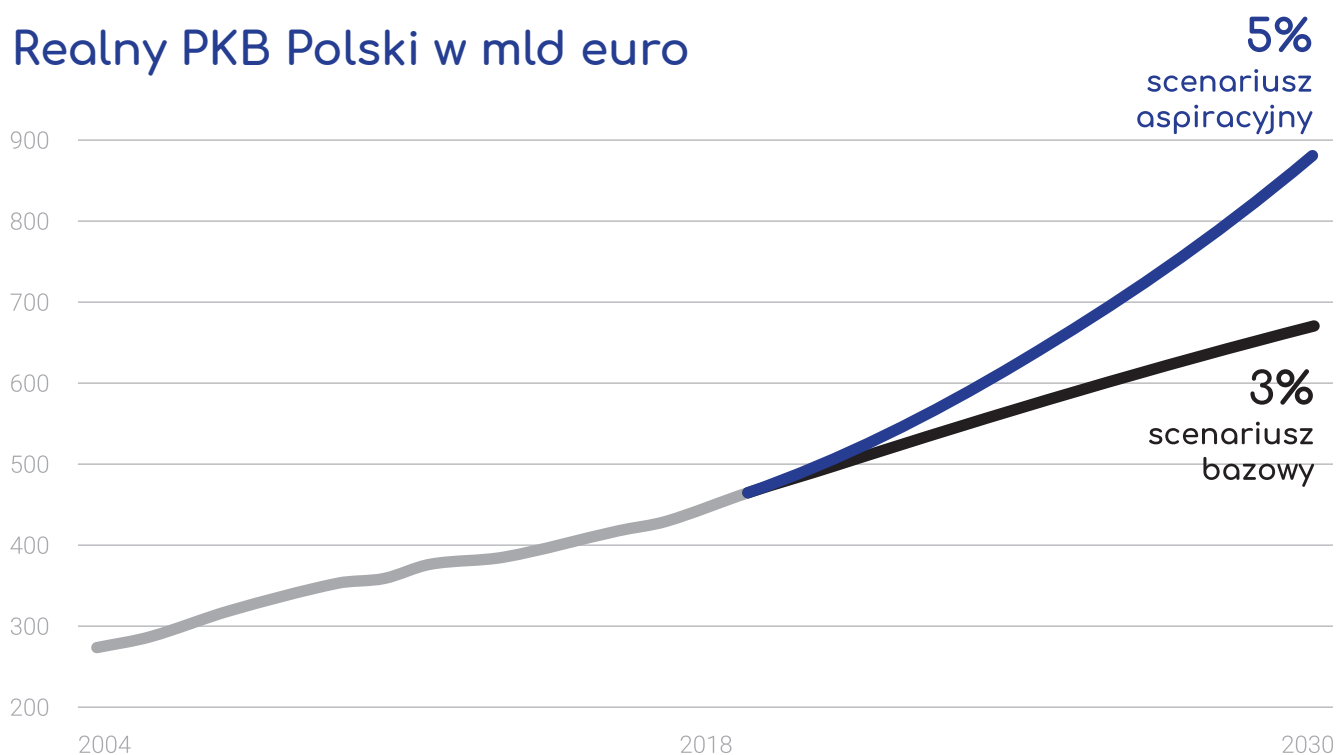
Umowa o pracę

Z tego rozdziału dowiesz się:

- Co to jest klin podatkowy?
- Jaki jest dokładny koszt całkowity zatrudnienia pracownika przy różnych wariantach miesięcznej pensji?
 - Przy wynagrodzeniu minimalnym 2250 PLN brutto.
 - Przy wynagrodzeniu 3500 brutto.
 - Przy wynagrodzeniu 6000 brutto.
- Jakie są plusy i minusy stosowania umowy o pracę?

Z raportu McKinsey i Forbes'a „Polska 2030. Szansa na skok do gospodarczej ekstraklasy” (sierpień 2019) wynika, że Polska stoi przed ogromną szansą rozwoju. Przewidywany wzrost PKB wynosi od 3 do 5 proc. rocznie. Aby ten drugi wariant (patrz: grafika poniżej) został spełniony, rząd powinien rozwiązać kilka kluczowych problemów.

Realny PKB Polski w mld euro



Źródło: McKinsey Global Institute Growth Model

Jednym z nich jest zapewnienie wzrostu aktywności zawodowej, który w Polsce wynosi 65 proc., podczas gdy średnia dla państw UE sięga 74 proc., a w Szwecji nawet 83 proc. — donoszą autorzy raportu.

Specjaliści zauważają, że do podejmowania aktywności zawodowej zniechęca **klin podatkowy, czyli różnica między kosztem dla pracodawcy a wynagrodzeniem netto otrzymywanym przez pracownika**. Ale tymi, którzy tak naprawdę najbardziej odczuwają ten problem, są właśnie pracodawcy, którzy — nawet zapewniając finalnie nieduże (i nieatrakcyjne na rynku pracy) wynagrodzenie, płacą za nie bardzo dużo. Pod tym względem Polska jest jednym z liderów OECD.

Przykład 1

Osoba zarabiająca płacę minimalną – 2250 zł brutto miesięcznie – otrzymuje na rękę 1673,78 zł. Pracodawcę kosztuje 2710,81 zł. Klin podatkowy wynosi zatem 1037,03 zł.

Koszty całkowite (umowa o pracę)

Niedoświadczonemu (lub raczej: niezatrudniającemu dotąd pracowników) przedsiębiorcy może się wydawać, że pracownik będzie go kosztował tyle, ile wynosi różnica w pensji brutto a pensji netto. Wtedy w przypadku pensji brutto 3 tys. zł pracownik dostawałby 2156,72 zł netto (na rękę), a pracodawcę kosztowałoby to właśnie równe 3000 zł. Ale tak nie jest!

Kwota brutto stanowi tylko ok. 80% pełnego kosztu, jaki poniesiesz w związku z zatrudnieniem nowej osoby. Na pozostałe 20% składają się inne koszty ponoszone bezpośrednio przez Ciebie. Trzymając się powyższego przykładu, za pracownika z powyższą pensją zapłacisz 3614,40 zł.

Co zatem składa się na koszt pracodawcy przy wybraniu umowy o pracę?

Jako pracodawca, ze swojej strony również musisz ponieść część kosztów związanych ze składkami ZUS swoich pracowników. Są to:

1 Ubezpieczenie emerytalne

Obowiązkiem pracodawcy jest pokrycie części składki emerytalnej pracownika. Jej wartość wyliczysz mnożąc pensję brutto pracownika przez 9,76%. Drugą połowę dopłaca ze „swojej części” (pensji brutto) pracownik.

$$\text{Pensja (brutto)} \times 0,0976 = \text{ubezpieczenie emerytalne (płacone przez pracodawcę)}$$

2 Składka rentowa

Wysokość składki rentowej oblicza się mnożąc wysokość pensji brutto przez 6,5%.

$$\text{Pensja (brutto)} \times 0,065 = \text{składka rentowa}$$

3 Składka wypadkowa

Składka wypadkowa to kolejna obowiązkowa składka opłacana przez pracodawcę. W wypadku mikroprzedsiębiorstw (czyli pracodawców mających nie więcej niż 9 ubezpieczonych) wynosi ona 1,67% wysokości pensji brutto pracownika.

$$\text{Pensja (brutto)} \times 0,0167 = \text{składka wypadkowa}$$

4 Składka na Fundusz Pracy

Wysokość składki na Fundusz Pracy wynosi 2,45% pensji brutto pracownika.

$$\text{Pensja (brutto)} \times 0,0245 = \text{składka na Fundusz Pracy}$$

Fundusz ma za zadanie łagodzenie skutków bezrobocia, promocję zatrudnienia oraz aktywizację zawodową. Z tych pieniędzy pokrywane są zasiłki dla bezrobotnych i programy zapobiegania bezrobociu, stypendia naukowe, dodatki aktywizacyjne, koszty działania klubów pracy i in.

5 Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

W wypadku składki na FGŚP jej wysokość równa się 0,1% wysokości pensji brutto pracownika.

$$\text{Pensja (brutto)} \times 0,001 = \text{składka na FGŚP}$$

Te pieniądze trafiają z kolei na wynagrodzenia za czas, kiedy pracownik był niezdolny do pracy (ze względu na chorobę), na wynagrodzenia za okres urlopu czy odprawę pieniężną należną wskutek rozwiązania umowy o pracę bez winy pracownika.

Wszystkie koszty pracodawcy — wzór

Pensja brutto

$$\times 0,0976 = \underline{\hspace{2cm}} +$$

$$\times 0,065 = \underline{\hspace{2cm}} +$$

$$\times 0,0167 = \underline{\hspace{2cm}} +$$

$$\times 0,0245 = \underline{\hspace{2cm}} +$$

$$\times 0,001 = \underline{\hspace{2cm}} +$$

$$= \underline{\hspace{2cm}} + \text{Pensja brutto} = \underline{\hspace{2cm}}$$

Suma powyższych Całkowity koszt pracodawcy

Przykład 2: Pracodawca płaci pensję minimalną

Obecnie minimalne wynagrodzenie w Polsce wynosi 2250 PLN brutto. Jakie koszty ponosi pracodawca? Pracodawca musi opłacić:

- ubezpieczenie emerytalne (ZUS) – 9,76%: **219,60 zł**;
- ubezpieczenie rentowe – 6,5%: **146,25 zł**;
- ubezpieczenie wypadkowe – 1,67%: **37,58 zł**;
- składka na Fundusz Pracy – 2,45%: **55,12 zł**;
- składka na FGŚP – 0,1%: **2,25 zł**.

Przy pensji 2250 zł brutto pracownik otrzymuje 1675,79 zł netto (na rękę), a **całkowity koszt pracodawcy wynosi 2710,80 zł**.

Przykład 3: Pracodawca płaci średnią krajową

Według danych GUS-u średnie zarobki w Polsce wynoszą ok. 5 tys. zł brutto. Ale to dane nie oddające realnej pensji przeciętnego Kowalskiego, a już na pewno nie zatrudnionego w MŚP. Po pierwsze, dane dotyczą przedsiębiorstw prywatnych zatrudniających min. 9 osób – nie samozatrudnionych, mikroprzedsiębiorców czy sektor publiczny. Po drugie, mała grupa bardzo zamożnych zawyża te dane. Dlatego znacznie lepiej rzeczywistość opisuje mediana – to kwota „środkowa”, oznaczająca, że dokładnie połowa Polaków zarabia więcej, a połowa mniej.

Problem w tym, że takie dane są przez GUS publikowane jedynie raz na dwa lata. Na podstawie ostatnich danych z 2017 roku eksperci oszacowali medianę dla całej Polski na mniej więcej 2800–3000 zł brutto, czyli pomiędzy 2000, a 2160 złotych netto. Przyjmijmy (również na podstawie danych z takich serwisów, jak Pracuj.pl), że obecnie taka pensja (mediana), stawiająca pracodawcę gdzieś pośrodku płacących, wynosi 3500 zł brutto. Pracodawca musi opłacić:

- ubezpieczenie emerytalne (ZUS) – 9,76%: **341,60 zł**;
- ubezpieczenie rentowe – 6,5%: **227,50 zł**;
- ubezpieczenie wypadkowe – 1,67%: **58,45 zł**;
- składka na Fundusz Pracy – 2,45%: **85,75 zł**;
- składka na FGŚP – 0,1%: **3,50 zł**.

Przy pensji 3500 zł brutto pracownik otrzymuje 2557,34 zł netto (na rękę), a **całkowity koszt pracodawcy wynosi 4216,80 zł**.

Przykład 4: Pracodawca płaci 8 tys. brutto

W niektórych branżach, aby przyciągnąć pracownika, trzeba mu zaoferować naprawdę atrakcyjne wynagrodzenie. Wśród profesjonalistów o naprawdę wysokiej średniej płacy wymienić należy specjalistów IT, prawników, doradców podatkowych i księgowych, architektów czy marketingowców (Pracuj.pl, „5 branż, które gwarantują najwyższe pensje”). Jakie koszty ponosi pracodawca przy zaproponowaniu pensji 8 tys. zł brutto? Pracodawca musi opłacić:

- ubezpieczenie emerytalne (ZUS) – 9,76%: **780,80 zł**;
- ubezpieczenie rentowe – 6,5%: **520 zł**;
- ubezpieczenie wypadkowe – 1,67%: **133,60 zł**;
- składka na Fundusz Pracy – 2,45%: **196 zł**;
- składka na FGŚP – 0,1%: **8 zł**.

Przy pensji 8000 zł brutto pracownik otrzymuje 5731,91 zł netto (na rękę), a **całkowity koszt pracodawcy wynosi 9638,40 zł**.

A blurred background image of a call center. In the foreground, a man with a beard and mustache is wearing a headset and looking at a computer screen. Behind him, a woman with blonde hair is also working at a desk. In the background, another person is visible, standing and talking on a phone. The scene is brightly lit, suggesting a modern office environment.

ROZDZIAŁ 3

Umowa zlecenie

Umowa zlecenie to jedna z popularniejszych form zatrudnienia, na którą pracodawcy decydują się najczęściej wtedy, gdy **przedmiotem umowy jest konkretna usługa**. Teoretycznie płaci się więc za efekt, a nie za godziny spędzone w biurze / zakładzie pracy / na realizacji zlecenia. Jednak mocą ustawy została też ustalona minimalna stawka: na poziomie 14,70 zł brutto za godzinę pracy.

Warto pamiętać, że umowa zlecenie nie jest obwarowana przepisami Kodeksu Pracy, tylko Kodeksu cywilnego. Ma to swoje konkretne konsekwencje.

Plusy i minusy zlecenia

Pracodawcy wciąż chętnie decydują się na taką formę pracy, zyskując m.in.:

- + brak obowiązku przestrzegania przepisów dotyczących udzielania urlopu wypoczynkowego i ekwiwalentu za urlop (jak w umowie o pracę),
- + brak uiszczania wypłaty wynagrodzenia za okres choroby,
- + brak kierownictwa ze strony zlecającego pracę,
- + wysokie, 20-procentowe koszty uzyskania przychodu,
- + brak składek ZUS w stosunku do studentów zleceniobiorców (do 26. roku życia),
- + brak przepisów o ochronie przed wypowiedzeniem umowy (kodeks pracy).

Za minusy (choć niekoniecznie) może być uznawana:

- ogromna swoboda i samodzielność pracowników w zakresie organizowania pracy,
- brak określenia godzinowego wymiaru czasu pracy (w tym również ścisłego wyznaczenia godzin rozpoczynania i kończenia pracy),
- **zleceniobiorca (pracownik) może odejść z pracy z dnia na dzień, bez uprzedzenia.**

Co powinna obejmować umowa zlecenie?

Współpracę opartą o umowę zlecenie warto zawrzeć w formie pisemnej, nie zapominając o :

- określeniu stron umowy,
- umieszczeniu daty jej rozpoczęcia i wygaśnięcia,
- jak najdokładniejszym opisie przedmiotu zlecenia,
- przewidywanym wynagrodzeniu,
- podpisach stron.

Umowa zlecenie — koszt całkowity

Uwaga: nie zawsze pracodawca jest zwolniony z uiszczania składek emerytalnych, rentowych i innych (wymienionych w umowie o pracę). Rzeczywiście jest tak tylko w przypadku studentów:

Przykład 5: Student z umową zleceniem

Pan Tomasz, właściciel zakładu wulkanizacyjnego, zatrudnia studenta 3. roku licencjackich studiów zaocznych (23 lata). Za przeprowadzenie inwentaryzacji, spisanie stanu w formie papierowej i komputerowej oraz oszacowanie wartości zgromadzonego w zakładzie sprzętu (wg klucza zapewnionego przez właściciela), student otrzyma wg umowy 1000 zł brutto.

Pracodawca musi opłacić podatek 17% obliczony na podstawie kwoty kosztów uzyskania przychodu, czyli:

- kwota kosztów uzyskania przychodu: $20\% \times 1000 = 200$ zł
- kwota do opodatkowania: $1000 - 200 = 800$ zł
- Podatek 17%: $800 \times 17\% = 136$ zł

Pracodawca odprowadza w imieniu osoby zatrudnionej podatek do swojego Urzędu Skarbowego. Podatek jest **obciążeniem po stronie pracownika i nie jest kosztem dla pracodawcy**. Przy pensji 1000 zł brutto pracownik otrzymuje 864 zł netto (na rękę), **a całkowity koszt pracodawcy wynosi 1000 zł**.

W przypadku pozostałych pracowników — czyli tych, którzy skończyli 26. rok życia i nie mają statusu studenta — struktura kosztów prezentuje się podobnie do umowy o pracę:

1 Ubezpieczenie emerytalne

Obowiązkiem pracodawcy jest pokrycie części składki emerytalnej pracownika. Jej wartość wyliczysz mnożąc pensję brutto pracownika przez 9,76%. Drugą połowę dopłaca ze „swojej części” (pensji brutto) pracownik.

$$\text{Pensja (brutto)} \times 0,0976 = \text{ubezpieczenie emerytalne (płatne przez pracodawcę)}$$

2 Składka rentowa

Wysokość składki rentowej oblicza się mnożąc wysokość pensji brutto przez 6,5%.

$$\text{Pensja (brutto)} \times 0,065 = \text{składka rentowa}$$

3 Składka wypadkowa

Składka wypadkowa to kolejna obowiązkowa składka opłacana przez pracodawcę. W wypadku mikroprzedsiębiorstw (czyli pracodawców mających nie więcej niż 9 ubezpieczonych) wynosi ona 1,67% wysokości pensji brutto pracownika.

$$\text{Pensja (brutto)} \times 0,0167 = \text{składka wypadkowa}$$

4 Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

W wypadku składki na FGŚP jej wysokość równa się 0,1% wysokości pensji brutto pracownika.

$$\text{Pensja (brutto)} \times 0,001 = \text{składka na FGŚP}$$

Przykład 6: Pracownik z pełną (dobrowolną) składką

Pan Tomasz, właściciel zakładu wulkanizacyjnego, dostaje dodatkowe zlecenie na obsługę firmy transportowej. Biorąc pod uwagę regularne zlecenia, nie jest w stanie wykonać wszystkich prac. Do obsłużenia tego dodatkowego zlecenia musi zatrudnić dodatkową osobę. Zlecenie nie jest jednak na tyle duże, aby wypełniło cały etat. Pan Tomasz nawiązuje więc współpracę z panem Adamem.

Pan Adam nie prowadzi własnej firmy, nie pracuje też nigdzie na etat (czyli nie ma umowy o pracę). Na podstawie umowy zlecenia opiewającego na 1000 zł brutto pan Adam deklaruje zatem opłacanie tzw. dobrowolnej składki.

Pracodawca (pan Adam) musi w tym wypadku opłacić:

- ubezpieczenie emerytalne (ZUS) – 9,76%: **97,60 zł**;
- ubezpieczenie rentowe – 6,5%: **65 zł**;
- ubezpieczenie wypadkowe – 1,67%: **16,70 zł**;
- składka na Fundusz Pracy – 2,45%: **brak**
(objęty jedynie w formie zatrudniania na umowę o pracę);
- składka na FGŚP – 0,1%: **1 zł**.

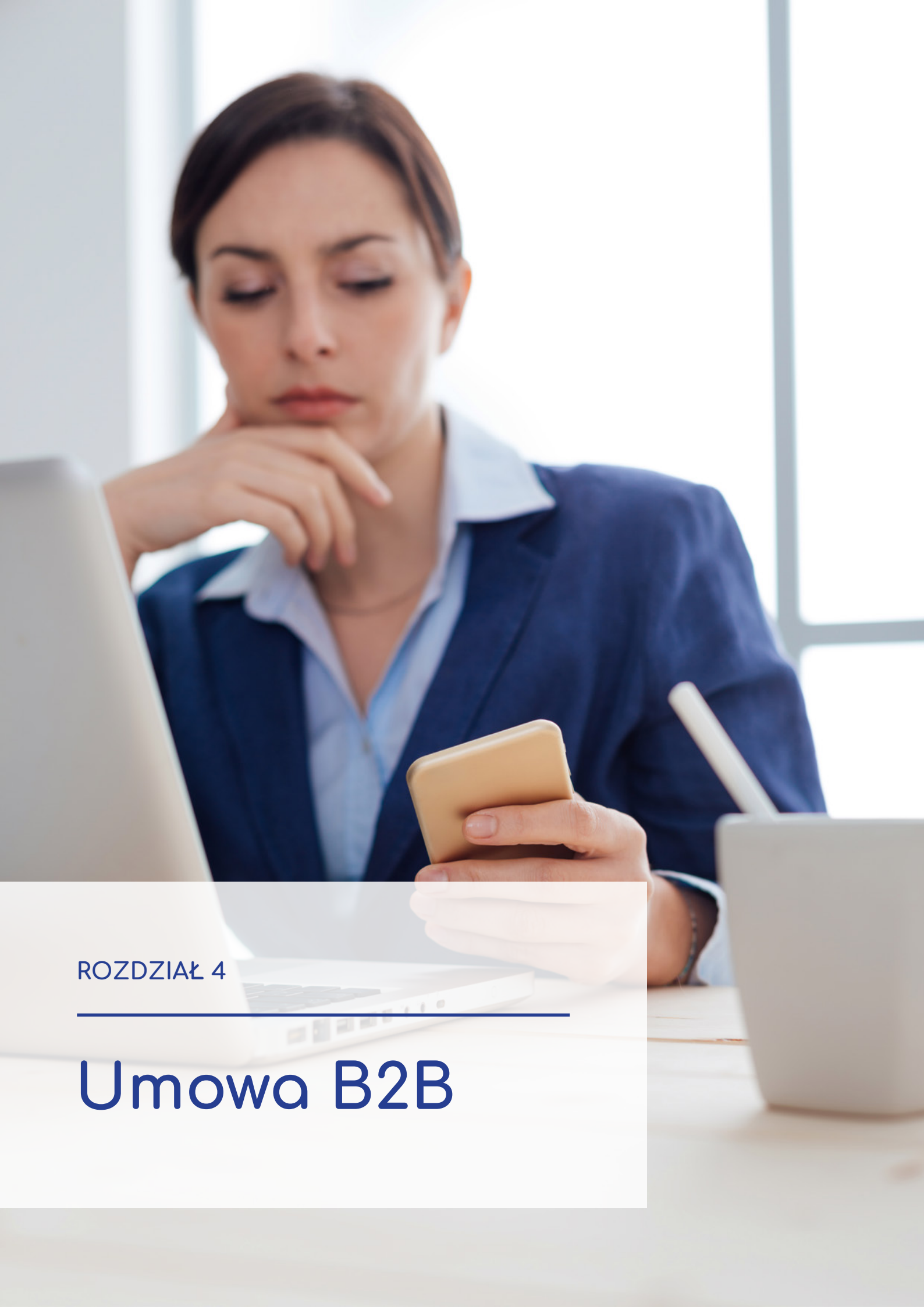
Przy pensji 1000 zł brutto pracownik otrzymuje 805,02 zł netto (na rękę), a **całkowity koszt pracodawcy wynosi 1180,30 zł**.

Czy to na pewno „zlecenie”?

Przedsiębiorcy muszą być czujni, bo pewne formy pracy mogą być odebrane przez nadzorujące organy jako próba omijania umowy o pracę.

Umowa zlecenie nie powinna być stosowana (gdyż nosi znamiona pracy regulowanej Kodeksem pracy), gdy:

1. Pracownik musi codziennie przychodzić do pracy.
2. Pracownik ma wyznaczone godziny pracy.
3. Pracownik pozostaje pod nadzorem właściciela lub innego przełożonego.
4. Pracownik nie może „zlecić” realizacji zadania komuś innemu.
5. Pracownik nie może ze skutkiem natychmiastowym wypowiedzieć umowy. (Jednak bezzasadne zakończenie współpracy bądź brak staranności w jego wykonaniu mogą być objęte obwarowaniami prawnymi, np. karami umownymi).



ROZDZIAŁ 4

Umowa B2B

Jednym z najpopularniejszych ostatnio rozwiązań jest zatrudnianie jednoosobowych firm zamiast pracowników na umowę o pracę czy nawet umowę zlecenie. Pracodawca wypłaca wtedy całą kwotę z umowy firmie (a de facto pracownikowi) i nie przejmuje się wszelkimi formalnościami związanymi z ubezpieczeniem chorobowym, emerytalnym i rentowym. Za wszystkie te świadczenia odpowiada zleceniobiorca B2B.

Słowniczek: B2B

B2B – akronim od angielskich słów „Business to Business”, określenie firm, które świadczą usługi na rzecz innych firm, a nie klientów końcowych (B2C, czyli „Business to Customer”). Firma B2B działa na zlecenie innego przedsiębiorcy, wystawia mu fakturę i – w przypadku długiego terminu płatności na fakturze – może korzystać z faktoringu.

Plusy i minusy umowy B2B

Do zalet umowy B2B należą:

- + brak obowiązków określonych w Kodeksie pracy,
- + brak urlopów (wypoczynkowych i chorobowych),
- + brak większości kosztów pracowniczych: podatków, składek emerytalnych, rentowych i in.,
- + ograniczenie biurokracji (badania lekarskie, teczki pracownicze, obliczanie wynagrodzenia),
- + pracownik otrzymuje wyższe zarobki, przez co jest lepiej zmotywowany,
- + łatwiej rozliczać koszty (wszystko jest na fakturach),
- + łatwiej rozwiązać współpracę;

Taka forma współpracy rodzi też pewne zagrożenia, przede wszystkim natury prawno-podatkowej:

- stosowanie umów B2B może być odebrane jako omijanie praw pracowniczych i legalnych form zatrudnienia (zobacz sekcję: „Czy to legalne?”),
- brak wyłączności – pracownik (współpracownik) – w przypadku braku dodatkowych zapisów w umowie o zakazie konkurencji – może wykorzystywać swoje know-how w pracy dla innych zleceniodawców. Pracodawca nie ma go „na wyłączność”,
- mniejsza kontrola nad samozatrudnionym (godziny pracy, styl i sposób realizacji obowiązków itd.)

Czy to legalne?

Ciągle wraca debata o tym, czy korzystanie z samozatrudnionych zamiast zatrudnianie ich na umowę o pracę jest legalne. W Polsce **ponad 160 tys. firm wykonuje pracę dla jednego klienta** – czyli, jak nietrudno się domyślić, tak naprawdę świadczy pracę i omija tradycyjne zatrudnienie. W ostatnim czasie dużo słyszało się o Teście Przedsiębiorcy, który miałby takie praktyki weryfikować i wyeliminować.

Pomysł spotkał się z ogromnym sprzeciwem nie tylko mikroprzedsiębiorstw, ale również ekspertów. Przedstawiciele Konfederacji Lewiatan uważają, że oddzielenie osób pracujących na własny rachunek od pracowników etatowych jest praktycznie niemożliwe. Inni specjaliści sądzą, że test przedsiębiorcy można by stosunkowo łatwo obejść: np. uruchamiając spiralę wystawiania licznych fikcyjnych faktur pomiędzy firmami.

Na dzisiaj testu przedsiębiorcy nie ma. Ale to nie oznacza, że pracodawca może bezkarnie nadużywać tej formy współpracy – nakazując swoim etatowym pracownikom przejść na umowę B2B lub zatrudniać tylko na podstawie takich umów podczas nowych rekrutacji.

Bardzo ciekawe i ważne orzeczenie, dające furtkę do roszczeń ZUS-u względem pracodawców nadużywających współpracy na podstawie umów B2B, zapadło 20 lutego 2018 r.:

Przykład 7: „Żabka” i jej pracownik B2B

Sprawa rozstrzygnięta przez Sąd Najwyższy dotyczyła kwestii podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą (teoretycznie: przedsiębiorca) na rzecz tylko jednego podmiotu – sieci sklepów „Żabka”. ZUS, który był stroną w tej sprawie, starał się wykazać, że pracownik/przedsiębiorca musiał pracować w ustalonych przez firmę godzinach i miejscu pracy oraz na rachunek i ryzyko pracodawcy, a więc tak naprawdę był zwykłym pracownikiem.

W wyroku czytamy m.in.: *Według zeznań odwołującej się i świadka M.G. wyłącznym powodem rejestracji działalności gospodarczej przez odwołującą się nie była wola faktycznego prowadzenia działalności gospodarczej, ale zawarcie umowy o współpracy (faktycznie świadczenia usług). Sąd Apelacyjny podniósł, że już tylko umowa o świadczenie usług mogła stanowić samoistną podstawę objęcia odwołującej się ubezpieczeniem społecznym w sytuacji, w której nie miała ona zamiaru poszukiwania lokalu na prowadzenie działalności gospodarczej, nie miała zgromadzonych środków na jej prowadzenie, nie starała się o pozwolenia na sprzedaż czy koncesje. Nie miała też faktycznej możliwości prowadzenia sprzedaży poza sklepem M.G., ponieważ pracowała według ustalonego przez zleceniodawczynię grafiku*

w systemie zmianowym, w ściśle określonych godzinach pracy. Odwołując się nie działała też zgodnie z zasadą racjonalnego gospodarowania. Nie mając zabezpieczenia finansowego, handlowego ani zdolności kredytowej oraz będąc w ciąży, mimo świadomości, że na początku wykonywana przez nią działalność nie będzie przynosiła dużego przychodu, nie skorzystała z preferencyjnej składki na ubezpieczenie społeczne dla nowych przedsiębiorców, lecz zgłosiła w sierpniu 2014 r. najwyższą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, na którą nie miała pokrycia w wynagrodzeniu z umowy o świadczenie usług. Wysokość zadeklarowanej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne świadczy nie tylko o nieracjonalności zachowań przedsiębiorcy, ale jest jednym z elementów potwierdzających pozorność prowadzenia działalności gospodarczej.

Dodatkowo zakres świadczonych usług pokrywał się z czynnościami wykonywanymi przez inne osoby zatrudnione w tym samym zakładzie na podstawie umów o pracę. ZUS stwierdził (a potwierdziły to następnie kolejne instancje sądu), że samo zarejestrowanie działalności gospodarczej, a następnie zawarcie umowy o współpracy, nie powoduje, że świadczone na podstawie tej umowy usługi powinny być uznane za świadczone przez przedsiębiorcę. Sąd precedensowo wskazał zatem, że:

- osoba samozatrudniona może stracić status przedsiębiorcy w sytuacji, gdy odpowiedzialność wobec osób trzecich za rezultat czynności oraz ich wykonywanie ponosi zlecający,
- czynności służbowe są wykonywane pod kierownictwem,
- czynności służbowe są wykonywane w miejscu i czasie wyznaczonym przez zlecającego te czynności,
- osoba samozatrudniona nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością gospodarczą.

Sąd ostatecznie uznał, że przejście na umowę B2B nastąpiło wyłącznie w celu obejścia prawa i uzyskania uprawnień do określonych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. W takim przypadku jest to działanie nielegalne i może narazić zleceniodawcę na odpowiedzialność za wykroczenie. Grozi za to grzywna od tysiąca do 30 tys. zł.

Umowa B2B — koszty całkowite

Przy formie współpracy B2B po stronie pracownika zobowiązań przybywa. Musi pamiętać o:

- składce ZUS — pełna (razem z chorobowym) wynosi ok. 1,3 tys. zł
- kosztach obsługi księgowej (min. 150 zł miesięcznie)
- podatku dochodowym
 - z progami jak przy umowie o pracę,
 - z podatkiem liniowym, w wysokości 19% od całej zarobionej kwoty.
- Niektórzy pracownicy mogą załapać się na tzw. Mały ZUS — szczegóły można [znaleźć tutaj](#).

Czy można powiedzieć, że wszystkie tradycyjne koszty pracodawcy przy współpracy B2B przechodzą z niego (pracodawcy czy raczej zleceniodawcy) na pracownika (a właściwie współpracownika)?

Zasadniczo – tak. To pracownik jest odpowiedzialny za składki podatkowe, chorobowe i in. Istnieją jednak pewne ukryte koszty pracodawcy, które nie znikają wraz z ustaniem umowy o pracę / dzieło i przejściem na współpracę B2B:

- koszty biurowe;
- koszty sprzętu – ze względu na specyfikę wielu zakładów pracy, muszą one dochować wszelkiej staranności, żeby zlecenie wykonywane było na służbowym komputerze, firmowym oprogramowaniu, w konkretnej sieci WiFi. Choć teoretycznie pracownik mógłby (odliczając VAT) kupować własny sprzęt, często ten element pozostaje w gestii pracodawcy;
- zwrot dodatkowych kosztów za powierzone zadania;



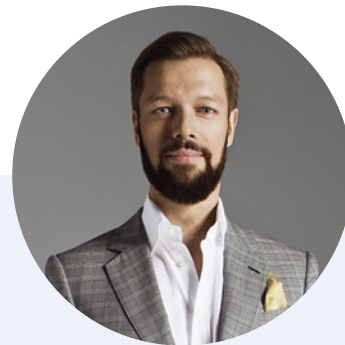
Komentarz 1: Elastyczność prawna dzięki umowie B2B (Legal Geek)

Z naszego doświadczenia wynika, iż pracownicy wykwalifikowani, na stanowiskach eksperckich, częściej współpracują ze swoimi zleceniodawcami w oparciu o tzw. kontrakty B2B aniżeli na podstawie umów o pracę. Korzyści finansowe, takie jak podatek liniowy, ulgi podatkowe czy zdecydowanie niższy ZUS, są przy tym jednym z kilku powodów nawiązywania właśnie takich relacji. Zleceniobiorcy działający w oparciu o umowy B2B chętnie korzystają również z innych przywilejów związanych z faktem prowadzenia działalności gospodarczej, np. leasingów.

Kontrakty B2B cechuje znacznie większa elastyczność – zarówno w relacji prawnej, jak i faktycznej. Strony mają zdecydowanie większą swobodę w uzgodnieniu na co się umawiają i jak umowa będzie wykonywana. Niemniej – zawsze przy umowach B2B **trzeba pamiętać, aby współpraca nie miała cech świadczenia pracy, a kontrakt nie został uznany za umowę o pracę**, co czasem się zdarza.

Kontrakt B2B może powodować również pewne utrudnienia. Taki kontraktor nie jest formalnie naszym pracownikiem – rodzi to konsekwencje zarówno w obszarze tak formalnym – kwestie związane z RODO, jak również w zakresie współpracy z innymi podmiotami. Np. umowy o poufności często domyślnie nie pozwalają na przekazywanie informacji kontraktorom, w związku z tym podmiot współpracujący z podwykonawcami w oparciu o kontrakt B2B powinien zadbać o możliwość przekazywania im informacji poufnych, które dostaje od swoich klientów.

Tomasz Klecor
prawnik, partner Legal Geek

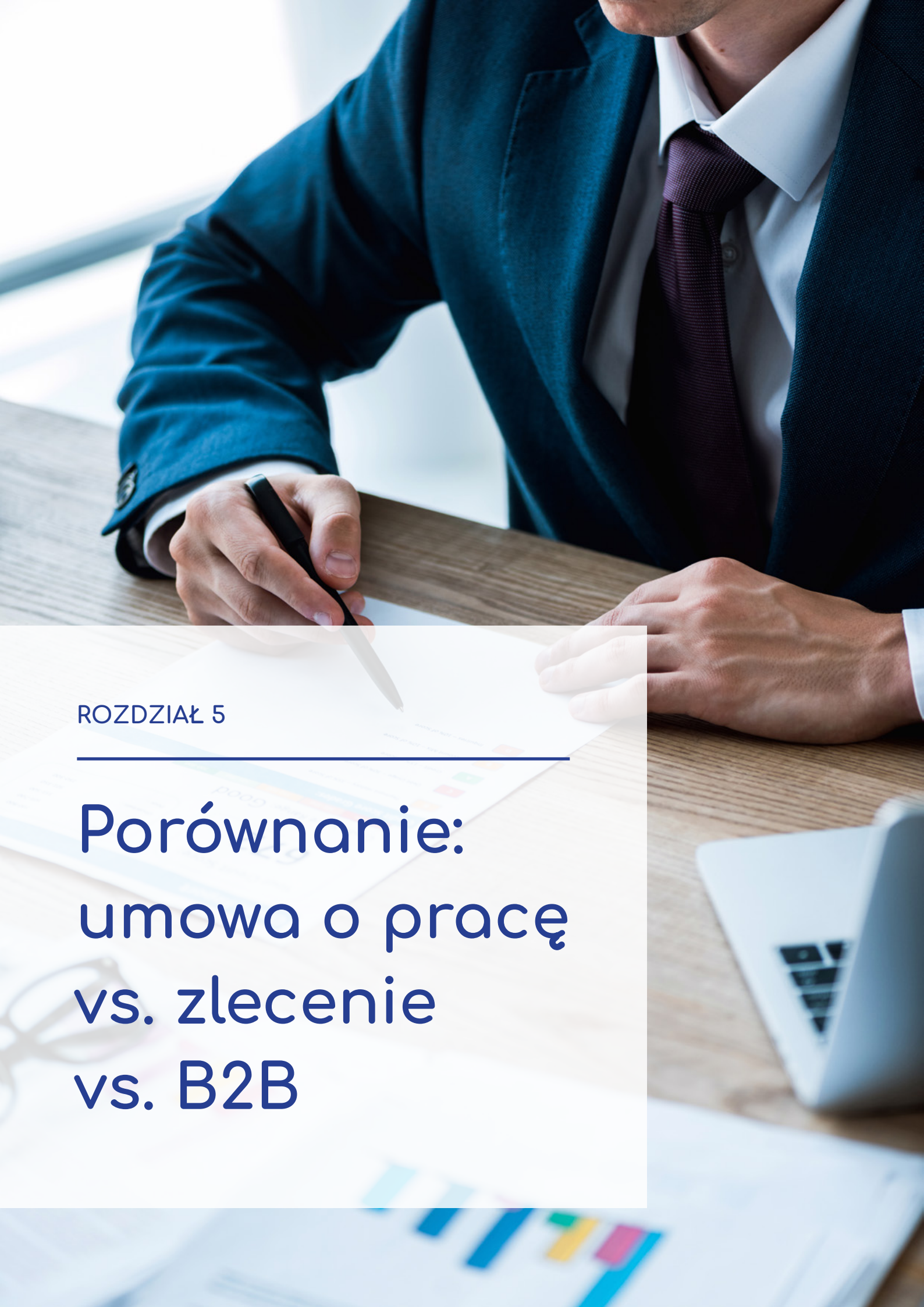


Komentarz 2: Dlaczego B2B? (SMEO)

Korzystamy dziś z usług wielu świetnie wykwalifikowanych specjalistów, którzy są ekspertami w swojej dziedzinie. Ktoś inny przygotowuje prezentację multimedialną – wybitny specjalista, którego umiejętności nie wykorzystam jednak zatrudniając go na cały etat. Ktoś inny doradzi nam w kwestii optymalizacji strony internetowej czy dotarcia do klientów – ale znów jest to działanie stricte zadaniowe.

W obliczu tak szerokiej specjalizacji w każdej dziedzinie biznesu, często lepiej decydować się na usługi sprawdzonych specjalistów: firm, freelancerów czy specjalistycznych agencji. Nie stoi to w opozycji do budowania własnego silnego zespołu, który będzie niejako supervisorem dla zatrudnianych kontraktorów.

Michał Pawlik
współzałożyciel i prezes SMEO



ROZDZIAŁ 5

Porównanie: umowa o pracę vs. zlecenie vs. B2B

Poniższe grafiki mogą Ci pomóc zdecydować, która forma zatrudnienia będzie dla Twojej firmy najodpowiedniejsza:

Formy opodatkowania i koszty uzyskania przychodu

Rodzaj umowy	Możliwa forma opodatkowania	Koszty
o pracę	zasady ogólne (17%, 32%)	250 zł lub 300 zł
zlecenie	zasady ogólne (17%, 32%)	● 20% – powyżej 200 zł ● 50% – bez ograniczeń kwotowych
o dzieło	zasady ogólne (17%, 32%)	● 20% – powyżej 200 zł ● 50% – bez ograniczeń kwotowych
o współpracy	● zasady ogólne (17%, 32%) ● podatek liniowy (19%) ● ryczałt od przychodów ew. (3%, 5,5%, 8,5%, 17%, 20%) ● karta podatkowa (stała kwota)	bez ograniczeń, z tym, że muszą być związane z działalnością gospodarczą

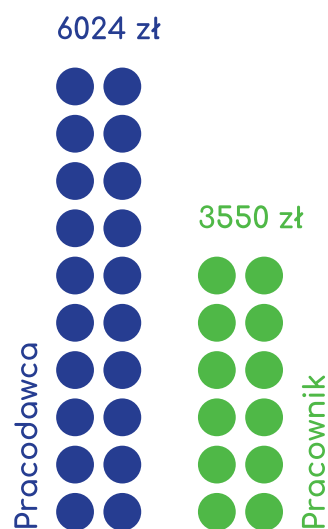
Za: <https://www.infakt.pl/blog-ksiegowy/rozne-formy-wspolpracy-porownanie/>

Warunki pracy

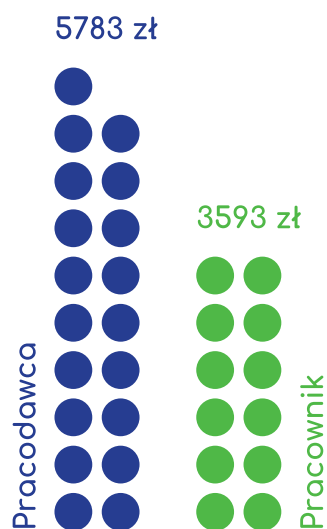
	B2B (działalność)	Umowa o pracę	Umowa zlecenie
Po czyjej stronie nadzór?	Brak (ważny efekt)	Pracodawca	Brak (ważny efekt)
Miejsce i czas	Brak	Pracodawca	Brak
Odpowiedzialność	Osobista	Pracodawca	Osobista
Ryzyko gospodarcze	Ponosi pracownik	Pracodawca	Pracownik
Możliwość zwolnienia „z dnia na dzień”	Tak	Nie (okres wypowiedzenia + ewentualny zakaz konkurencji)	Tak (ewentualny zakaz konkurencji)

Całkowity koszt pracodawcy

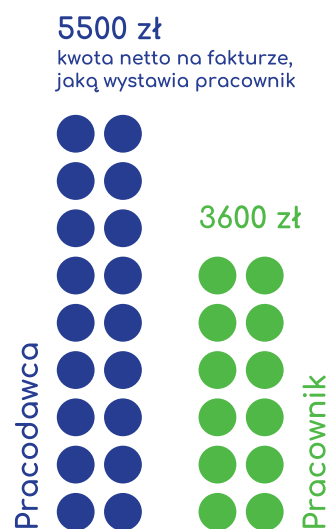
Założenie: pracownik chce dostawać ok. 3500 zł na rękę



Etat



Zlecenie



B2B

przy podatku liniowym,
pełnym ZUS-ie,
bez odliczania kosztów

A photograph of construction workers on a site. In the foreground, a man in a blue shirt and yellow hard hat is leaning over a metal structure, possibly a rebar cage. Another worker in a white shirt and yellow hard hat is visible behind him. In the background, another worker in a green shirt and yellow hard hat is standing near a blue wall. The scene is outdoors, with a wooden plank on the ground and a metal structure in the background.

ROZDZIAŁ 6

Zatrudnianie osób z Ukrainy (i innych krajów wschodnich)

Jak zatrudnić (na stałe) obcokrajowca z Ukrainy?

Pracownicy z Ukrainy często zatrudniani są w handlu, na budowie czy jako kurierzy, ale również na innych stanowiskach. Pracodawcy cenią ich solidność i kulturę pracy. Jeśli rozważasz zatrudnienie pracownika z Ukrainy zapoznaj się z informatorem, w którym mówimy, jak to zrobić krok po kroku.

Pobyt musi być legalny

Podstawowa kwestia to sprawdzanie legalności pobytu pracownika z zagranicy w Polsce. Żeby przebywać i pracować w Polsce, obywatel Ukrainy musi posiadać wizę lub zezwolenie na pobyt. Obcokrajowca możesz zatrudnić tylko na tyle dni, ile ważna jest wiza. Zazwyczaj Ukraińcy wyjeżdżają na 1–2 dni przed końcem wizy, by mieć pewność, że legalnie opuszczają terytorium naszego kraju.

Nie z każdą wizą Ukrainiec może podjąć pracę — na legalnie podjęcie pracy **nie pozwala wiza**, której cel wydania został oznaczony numerem:

- „01” — cel turystyczny;
- „20” — korzystanie z ochrony czasowej;
- „21” — przyjazd ze względów humanitarnych, ze względu na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe.

Jeśli kandydat na pracownika nie posiada wizy, może ją wyrobić na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi (symbol wizy „05”) lub na podstawie pozwolenia na pracę (symbol wizy „06”).

Dokument pozwalający na pracę — procedura uproszczona

Od 1 stycznia 2018 prawo pozwala zatrudniać obywateli sześciu krajów — Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji, Armenii — na podstawie **oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi** według uproszczonej procedury. Dokument ten upoważnia do zatrudnienia obcokrajowca na okres sześciu miesięcy (180 dni) w ciągu 12 miesięcy.

Oświadczenie składa pracodawca w powiatowym urzędzie pracy, właściwym dla siedziby spółki lub dla miejsca stałego pobytu właściciela zarejestrowanej działalności gospodarczej.

Oświadczenie można złożyć przez internet, za pośrednictwem strony www.praca.gov.pl, i podpisać poprzez ePUAP lub podpisem elektronicznym. Musi się w nim znaleźć stanowisko pracownika, daty od kiedy do kiedy pracownik podejmuje pracę, na jakiej umowie i za jakie wynagrodzenie.

Do oświadczenia należy dołączyć:

- potwierdzenie przelewu opłaty 30 zł
- oświadczenie o niekaralności pracodawcy
- kopię wszystkich wypełnionych stron ważnego dokumentu podróży cudzoziemca (zazwyczaj jest to paszport)
- dokument tożsamości osoby prowadzącej działalność gospodarczą bądź umowę spółki

Teoretycznie, jeśli wniosek został złożony poprawnie, urząd pracy powinien zarejestrować go w ciągu 7 dni, ale w praktyce, gdy jest składana duża liczba wniosków, proces ten może się przedłużyć. Najlepiej złożyć dokumenty na 2–3 tygodnie przed rozpoczęciem pracy przez obcokrajowca. Jeśli będzie on dopiero wyrabiał wizę, dobrze doliczyć kolejne dwa tygodnie zapasu.

Co dalej?

Dostałeś informację, że oświadczenie zostało zarejestrowane? To jeszcze nie koniec! Musisz udać się do urzędu, żeby odebrać dokument i przekazać go przyszłemu pracownikowi. Jeśli Ukrainiec nie ma ważnej wizy, z tym oświadczeniem jedzie na Ukrainę do konsulatu i wyrabia dokumenty (wizę o symbolu „05a”). Dopiero, gdy ma aktualną wizę, może legalnie podjąć pracę.

Twoje kolejne obowiązki jako pracodawcy:

- poinformowanie powiatowego urzędu pracy o podjęciu lub niepodjęciu pracy. Należy to zrobić w ciągu siedmiu dni od rozpoczęcia lub zrezygnowania z pracy. Możesz to zrobić przez internet przez portal www.praca.gov.pl.
- zgłoszenie pracownika do ZUS-u (również w ciągu siedmiu dni od rozpoczęcia pracy)
- podpisanie umowy na piśmie
- wywiązanie się z zobowiązań wynikających z umowy i kodeksu pracy, np. zlecenie badań lekarskich, płacenie składek
- poinformuj pracownika, że powinien wyrobić sobie PESEL lub NIP

Niewywiązanie się z obowiązków wynikających ze złożenia oświadczenia lub zatrudnianie pracownika nie przebywającego legalnie może grozić karą grzywny, ograniczenia wolności, a w skrajnych przypadkach, nawet pozbawienia wolności do lat 3.

Wynagrodzenie i rodzaj umowy

Przy ustalaniu wynagrodzenia pamiętaj, że nie może ono być niższe niż minimalna pensja lub stawka godzinowa w Polsce.

Z pracownikiem z Ukrainy możesz zawrzeć dowolną umowę – zlecenia, o dzieło czy o pracę. Jednak jeśli chcesz uzyskać pozwolenie na pracę od wojewody, preferowana jest **umowa o pracę**. Wnioski na umowę o pracę mają pierwszeństwo przed wnioskami na inne umowy, a wniosków do urzędu spływa tak dużo, że praktycznie inne niż umowy o pracę nie są rozpatrywane.

Portal www.praca.gov.pl umożliwiający przysyłanie i podpisywanie dokumentów przez internet, a także prowadzenie korespondencji z urzędem mailowo, bardzo usprawnia komunikację i załatwianie spraw. Trzeba pamiętać, że osoba, która podpisała elektronicznie pierwszy wniosek, zostaje automatycznie przypisana do sprawy i tylko ona może podpisywać kolejne dokumenty przez portal. Jeśli osoba ta planuje dłuższy urlop, dobrze, by zostawiła wypisane upoważnienia do odbierania i składania dokumentów przez innego pracownika. Wzór upoważnienia znajdziesz na stronie www.praca.gov.pl.

Jeśli masz jakiegokolwiek pytania, polecamy korzystanie z Zielonej Linii – Centrum Informacyjnego Służb Zatrudnienia: 19524. Łatwo się dodzwonić, a konsultanci zawsze chętnie odpowiadają na pytania i udzielają pomocy.

Pozwolenie na pracę

Przypomnijmy, że na oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi pracownik może pracować jedynie przez 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Jeśli zależy Ci, by pracownik został u Ciebie dłużej, konieczne będzie wystąpienie o pozwolenie na pracę (najczęściej chodzi o zezwolenie na pracę typu A) do urzędu wojewódzkiego – odpowiedniego ze względu na siedzibę firmy lub miejsce zamieszkania pracodawcy. Te procedury są bardziej skomplikowane i trwają dłużej – może to zabrać od kilku do kilkunastu lub więcej miesięcy.

Co potrzebujesz do złożenia wniosku na zezwolenie na pracę typu A:

- wypełniony wniosek (znajdziesz go na stronie urzędu wojewódzkiego)
- potwierdzenie przelewu opłaty za wniosek (50 zł jeśli wnioskujesz na pozwolenie na pracę krótszą niż 3 miesiące, 100 zł jeśli dłuższą niż 3 miesiące)
- oświadczenie o niekaralności pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu
- dowód osobisty pracodawcy (jeśli to osoba fizyczna) lub umowa spółki
- kopia wszystkich wypełnionych stron z ważnego dokumentu podróży cudzoziemca
- **oryginał informacji starosty** właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu powierzającego wykonanie pracy cudzoziemcowi w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy
- lub dokumenty potwierdzające zwolnienie z obowiązku załączenia informacji starosty

Kiedy możesz być zwolniony z informacji starosty?

- gdy zatrudniasz obcokrajowca na umowę o pracę na podstawie oświadczenia
- gdy zawód, który ma wykonywać pracownik znajduje się na liście wskazanej na stronie urzędu wojewódzkiego
- gdy przez 3 lata poprzedzające złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę obcokrajowiec przebywał legalnie na terytorium Polski, a pobyt był nieprzerwany, czyli wtedy, gdy żadna z przerw nie była dłuższa niż 6 miesięcy i wszystkie przerwy łącznie nie przekroczyły łącznie 10 miesięcy
- gdy w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę obcokrajowiec

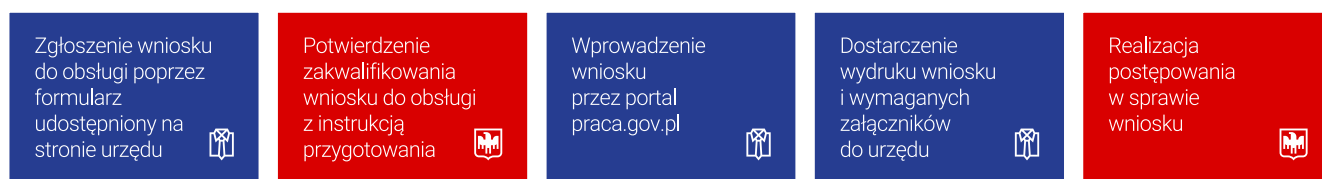
ukończył uczelnię z siedzibą w Polsce albo na terenie innego państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej albo jest uczestnikiem studiów doktoranckich odbywanych w Polsce

Tryb składania wniosków do wojewody mogą się różnić w poszczególnych województwach. W mazowieckim np. wniosek można składać poprzez stronę www.praca.gov.pl, ale zaleca się tryb obsługi koordynowanej. Polega on na złożeniu wniosku przez formularz na stronie urzędu wojewódzkiego, a potem uzupełnianie dokumentacji według instrukcji urzędu. Tu bardzo ważny okazuje się proces rozpatrywania wniosków w tych dwóch trybach. Najprościej tłumacząc, urząd mazowiecki dwa razy w miesiącu otwiera nabór zgłoszeń wniosków przez formularz. Spośród zgłoszeń, których jest dużo więcej niż urząd może przyjąć, wybiera pulę, którą jest w stanie przeprocesować. I tu pierwszeństwo mają wnioski o umowę o pracę. Jeśli twój wniosek nie zostanie zakwalifikowany, musisz składać formularz w kolejnym naborze. W takiej sytuacji urząd praktycznie nie ma czasu na rozpatrywanie wniosków składanych w trybie obsługi niekoordynowanej.

Tryb obsługi pracodawców w sprawach o wydanie zezwolenia na pobyt cudzoziemca

Tryb obsługi koordynowanej

 — pracodawca  — urząd



Tryb obsługi niekoordynowanej

 — pracodawca  — urząd



Źródło: <https://mazowieckie.pl/pl/dla-klienta/cudzoziemcy/.../32341,Zasady-wydawania-zezwolen-na-prace.html>

Tryb łączony z oświadczeniem

Jeśli zawarłeś z pracownikiem umowę o pracę na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi możesz po 3 miesiącach ubiegać się o zezwolenie na pracę typu A od urzędu wojewódzkiego. Wysyłając do urzędu umowy, zarejestrowane oświadczenie i potwierdzenie opłacania składek za Ukrainca, możesz zyskać ciągłość pracy — pracownik będzie mógł kontynuować pracę do czasu uzyskania zezwolenia na pracę. Zostajesz również zwolniony z uzyskania informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych. To rekomendowany tryb postępowania o zezwolenia na pracę.

A background image showing a business meeting. In the foreground, a man's hand holds a pen over a clipboard with a bar chart. In the background, another person holds a blue mug. The scene is brightly lit, suggesting an office environment.

Masz firmę?

Potrzebujesz środków
na jej rozwój lub
bieżącą działalność?

Możemy Cię wesprzeć!
Dowiedz się więcej o faktoringu:

kontakt@smeo.pl

22 416 08 99

www.smeo.pl