

“Zatrudnienie niepracownicze a ubezpieczenia społeczne”



Piotr Burtowski

Optimalizacja składkowa w zatrudnieniu
niepracowniczym z perspektywy Zakładu
Ubezpieczeń Społecznych
– wybrane zagadnienia

Zakład Ubezpieczeń
Społecznych

Oddział we Wrocławiu

Uniwersytet Opolski, PSUS

2025-11-06

Wstęp

W polskim systemie ubezpieczeń społecznych elementem zasadniczym, z finansowego punktu jego funkcjonowania, jest składka. Składka jako danina obowiązkowa lub dobrowolna w zależności od schematu ubezpieczeń oraz tytułu, z reguły zarobkowego, pobierana jest przez płatników składek¹ i przekazywana do ZUS, ewidencjonowana na kontach ubezpieczonego i płatnika składek, a następnie dystrybuowana w formie świadczeń.

Na Zakładzie jako dysponencie Funduszu Ubezpieczeń Społecznych² spoczywa ciężar poboru i dochodzenia należności³, jednak bez składek trudno byłoby sfinansować wypłaty emerytur. W interesie obecnych i przyszłych świadczeniobiorców jest by wysokości zgromadzonego kapitału na indywidualnych kontach odpowiadał jak najwyższy poziom pokrycia wypłaty świadczeń ze składek. Na przestrzeni ostatnich lat poziom ten stopniowo podnosił się osiągając 83%, jednakże trudno uznać go za wystarczający. Z drugiej jednak strony jest to osiągnięcie, biorąc pod uwagę jak system ustalania składek narażony jest na rozszczelnienie, tak ze strony tzw. racjonalnego ustawodawcy, jak i uczestników systemu: płatników składek i ubezpieczonych.

Wydatki z FUS do pokrycia ze składek, a wpływy ze składek

Lata	Wydatki z FUS do pokrycia ze składek, tj. bez podlegających refundacji z budżetu		Wpływy ze składek i należności pochodnych	Wskaźnik pokrycia wydatków wpływami ze składek
	w mld zł	w % ogółu wydatków FUS		
			w mld zł	w %
2014	191,7	99,9	131,1	68,5
2015	199,5	99,9	143,3	71,9
2016	205,1	99,8	152,2	74,2
2017	212,6	99,8	166,9	78,5
2018	229,5	99,8	180,4	78,6
2019	243,8	99,8	197,5	81,0
2020	264,0	99,8	197,2	74,7
2021	279,8	99,8	228,6	81,7
2022	307,6	99,8	261,4	85,0
2023	360,5 ^{†)}	99,9	301,4	83,6
2024	415,7	99,8	347,0	83,5

Wysokość składki zależy od stopy procentowej⁴ i podstawy wymiaru składek⁵. Stopy procentowe składek na ubezpieczenia społeczne na przestrzeni lat wykazują wyjątkową trwałość, choć nie można zapominać o znaczącej obniżce obowiązkowej składki rentowej z 13% do 6%. Sztandarowa i polityczna decyzja z 2006 r. o zmniejszeniu tzw. klina finansowego zrealizowana w latach 2007-2008 spowodowała zmniejszenie wpływu

¹ Art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. nr 350), zwaną dalej ustawą systemową;

² Art. 51 ust. 1 i 2 ustawy systemowej

³ Art. 31 w związku z art. 24 ustawy systemowej

⁴ Art. 22 ust. 1 ustawy systemowej (19,52%, 8%, 2,45%, 0,40-8,12%)

⁵ Art. 18 ustawy systemowej

obowiązkowych składek o ponad 1/5. W 2010 r. poziom pokrycia wydatków składkami wynosił zaledwie 55%. W 2012 r. w związku z kryzysem finansowym stopę składki rentowej podniesiono do 8%.

Przeciwstawne kierunki

W przypadku poszczególnych grup ubezpieczonych ustawodawca podejmował zgoła rozbieżne decyzje wzmacniając lub osłabiając obowiązek ubezpieczeń i obciążenie składkowe. Względem zleceniobiorców rozszerzono obowiązek ubezpieczeń likwidując zależność od czasookresu na jaki umowa została zawarta⁶, następnie zlikwidowano zależność podlegania ubezpieczeniu wypadkowemu od miejsca świadczenia pracy w siedzibie lub poza nią⁷. W końcu wprowadzono próg⁸ w postaci kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, którego osiągnięcie zwalnia z obowiązku ubezpieczeń społecznych kolejne umowy zlecenia.

W odwrotnym kierunku ustawodawca zmierza względem osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą. Dla tej grupy ubezpieczonych w 2005 r. wprowadzono możliwość opłacania składek przez pierwsze 24 miesiące kalendarzowe na tzw. preferencyjnych zasadach⁹, gdzie deklarowana podstawa wymiaru składki nie mogła być niższa od 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę. W 2018 r. wprowadzono tzw. „ulgę na start”¹⁰, w ramach której przedsiębiorca mógł zrezygnować z podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym przez pierwsze 6 miesięcy od rozpoczęcia działalności. Łącznie dawało to już 30 miesięcy preferencji. Od 2019 r. wprowadzono możliwość deklarowania podstawy wymiaru składek w oparciu o przychód osiągnięty w roku poprzednim, przy czym tak ustalona podstawa nie mogła być niższa od 30% minimalnego wynagrodzenia ani wyższa od 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Ulga ta zwana „Małym ZUSem”¹¹ po modyfikacji w 2020 r. daje prawo do opłacania składek niższych niż urzędowe¹² przez 36 miesięcy. A zatem łączny okres preferencji dla osób rozpoczynających prowadzenie pozarolniczej działalności to 66 miesięcy. Ostatnią jak dotąd preferencją dla przedsiębiorców było wprowadzenie tzw. „wakacji składkowych”, polegających na przejściu przez budżet państwa płatności składek na ubezpieczenia społeczne za jeden miesiąc w roku. Jak widać w przypadku tej grupy ubezpieczonych to ustawodawca z urzędu ułatwił optymalizację składkową, której skutki na przyszłość opisał w raporcie dr Lasocki¹³.

⁶ Od 30 grudnia 1999 r.

⁷ Od 01 stycznia 2010 r.

⁸ Od 01 stycznia 2016 r.

⁹ Od 24 sierpnia 2025 r. – art. 18a ustawy systemowej

¹⁰ Art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236)

¹¹ Art. 18c ust. 1 ustawy systemowej

¹² Art. 18 ust. 8 ustawy systemowej – 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek

¹³ Petelczyc, J., Lasocki, T. (2024). Dobrowolne ubóstwo. O konsekwencjach dobrowolnego ZUS dla samozatrudnionych. Polska Sieć Ekonomii.

Schematy optymalizacyjne w umowach cywilnoprawnych

1. Kumulacja wynagrodzeń, rolowanie wypłat

Wracając do zleceniobiorców wydawałoby się, że zmiany wprowadzone od 01.01.2016 r. do ustawy systemowej ograniczą znacząco skalę zaniżania należności składkowych od wynagrodzeń zleceniobiorców. W założeniu nowowprowadzonych przepisów – art. 9 ust. 2c, zwolnienie z obowiązku ubezpieczeniowego i składkowego dla kolejno zawartych umów cywilnoprawnych rozpoczyna się po przekroczeniu progu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Miała to być odpowiedź na powszechnie funkcjonujący proceder podwójnego zatrudniania zleceniobiorców przez powiązane handlowo firmy. Pierwsza z nich zgłaszała zleceniobiorcę do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych wykazując z reguły kwotę kilkudziesięciu złotych w podstawie wymiaru składki. Druga firma, wykorzystując zasadę temporalną zawartą w art. 9 ust. 2 ustawy systemowej, zgłaszała zleceniobiorcę wyłącznie do ubezpieczenia zdrowotnego wykazując w podstawie wymiaru składki realne wynagrodzenie. W kontrolach Zakładu prowadzonych u ww. płatników składek ujawniane były powiązania kapitałowo-osobowe zleceniodawców, a ubezpieczeni wyjaśniali, iż często nie zwracali uwagi na to, że otrzymywali do podpisania dwie umowy, na dwie różne spółki, często o zbliżonej nazwie, z datą wejścia w życie umowy różniącą się 1 dniem. Nie byli również zorientowani co do konsekwencji ubezpieczeniowych aż do czasu otrzymania pierwszego zasiłku chorobowego. W skargach wskazywali, że przecież pracę świadczyli w jednym miejscu i czasie, i na rzecz jednego zleceniodawcy. Dostawali jeden strój służbowy, mieli jednego koordynatora itp. Nowelizacja miała to zmienić, ale w praktyce okazała się niewiele skuteczna. Płatnicy składek zastosowali bowiem prosty zabieg polegający na zmniejszeniu częstotliwości wypłat wynagrodzeń i ich kumulowaniu w taki sposób, by w danym miesiącu (z reguły co drugi) osiągnąć kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę. Drugi zleceniodawca stosuje ten sam zabieg i wypłaca wynagrodzenie tylko w miesiącach, w których u pierwszego kwota przekroczyła minimalne wynagrodzenie. Oczywiście wynagrodzenie u drugiego ze zleceniodawców oskładkowane jest już tylko składką zdrowotną. Realnie zatem limit minimalnego wynagrodzenia za pracę jest iluzoryczny, skutecznie obchodzony jest przez płatników składek, a tylko nagłówki prasowe i politycy szumnie głoszą, że w 2016 r. w Polsce oskładkowano umowy zlecenia. Powyższy schemat optymalizacyjny w świetle obowiązujących przepisów jest prawnie dopuszczalny, co Zakład potwierdza w interpretacjach pisemnych¹⁴.

W przykładowej sprawie o udzielenie interpretacji pisemnej Wnioskodawca przedstawił opis zdarzenia przyszłego, w którym wskazał, że zamierza zawrzeć umowę zlecenia z osobą, dla której będzie to już druga umowa zlecenia tyle, że zawarta z innym podmiotem. Z tytułu pierwszej umowy zlecenia ww. osoba będzie uzyskiwać przychód wyższy niż minimalne wynagrodzenie.

Wnioskodawca wskazał, że stoi na stanowisku, że:

zleceniobiorca, który w danym miesiącu będzie mieć zawarte umowy z dwoma podmiotami, w tym - jako drugą chronologicznie — z Wnioskodawcą, nie będzie podlegał ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy zlecenia zawartej z Wnioskodawcą w danym miesiącu, jeżeli w ramach umowy, którą zawarł jako pierwszą wypracuje taką ilość godzin,

¹⁴ Decyzja z dnia 7 lutego 2024 r. znak DI/100000/43/1208/2023

która po przemnożeniu przez umówioną stawkę godzinową osiągnie lub przewyższy minimalne wynagrodzenie za pracę. Również wtedy, gdy wypłata wynagrodzenia wynikającego z pierwszej umowy zawartej przez zleceniobiorcę nastąpi w kolejnym miesiącu.

Zakład potwierdził, że przy ustalaniu łącznej podstawy wymiaru składek dla celów określenia obowiązku ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy zlecenia w sytuacji zbiegu kilku umów zlecenia, należy uwzględnić wysokość przychodu osiągniętego przez zleceniobiorcę dla każdego miesiąca odrębnie.

Wynika to z dodania w art. 9 ust. 2 ustawy systemowej zastrzeżenia, o którym mowa w ust. 2c. Oznacza to, iż ustalenia łącznej podstawy wymiaru składek dla celu rozstrzygnięcia zbiegu tytułów dokonuje się według kolejności ich powstawania. Ubezpieczony może zmienić tytuł obowiązkowych ubezpieczeń, jednak wybór ten nie może naruszać zasady określonej w ust. 2c.

Tym samym w sytuacji wypłaty zleceniobiorcy w danym miesiącu wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia zawartej jako pierwszej i w trakcie jej trwania (nawet w sytuacji gdy wynagrodzenie to jest należne za miesiąc wcześniejszy) nie rodzi obowiązku podlegania i opłacania składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu kolejnej umowy zlecenia. W sytuacji gdy z tytułu obu umów w danym miesiącu zleceniobiorca nie otrzyma wynagrodzenia również kolejna umowa rodzi obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Zysk drugiego przedsiębiorcy jest oczywisty, w miesiącu w którym nie następuje wypłata wynagrodzenia u pierwszego zleceniodawcy, choć powstaje obowiązek ubezpieczeń, to nie płaci składek. Gdy pierwszy płaci kwotę minimalnego wynagrodzenia, nadal nie płaci składek na ubezpieczenia społeczne, tylko na u. zdrowotne.

2. Wypychanie w działalność nieewidencjonowaną

Zleceniodawcy w 2018 r. uzyskali jeszcze jedno narzędzie obchodzenia obowiązku składkowego. Próbuje w tym celu wykorzystać instytucję działalności nierejestrowanej¹⁵. Co do zasady w działalności nierejestrowanej nie mieści się świadczenie usług.

W praktyce zleceniodawcy konstruują stosunek prawny jako dualistyczną umowę, w której część pracy najemnej, mierzoną np. liczbą godzin i stawką godzinową, do progu (obecnie 75% minimalnego wynagrodzenia)¹⁶ uznają za wykonywaną w ramach działalności nieewidencjonowanej. Dopiero nadwyżka ponad ten limit objęta jest umową cywilnoprawną, z której dokonują zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych. We wnioskach o udzielenie interpretacji pisemnej przedsiębiorcy negocjują ograniczenie działalności nierejestrowanej wyłącznie do sprzedawców towarów. Wg nich rozróżnienie towarów i usług jest pozbawione logiki i powoduje nieuzasadnioną nierówność podmiotów znajdujących się w identycznej sytuacji. Powołują się na preambułę wprowadzającą ustawę Prawo przedsiębiorców, z której wynika, że ustawodawca wprowadził ustawę kierując się m.in. zasadą niedyskryminacji.

¹⁵ art. 5 ust.1 ustawy Prawo przedsiębiorców

¹⁶ 4666 zł x 0,75 = 3499,50 zł

Wg nich rozróżnienie osób prowadzących działalność nierejestrowaną na te sprzedające usługi i na te sprzedające towary i traktowane w odmienny sposób w zakresie ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego byłoby sprzeczne z celowością tego przepisu i naruszeniem art. 32 Konstytucji RP.

Zakład stoi konsekwentnie na stanowisku, iż świadczenie usług przez osobę fizyczną nieprowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą i nieposiadającą innego tytułu do ubezpieczeń społecznych rodzi obowiązek ubezpieczeń.

Zgodnie bowiem z art. 5 ust.1 Prawa przedsiębiorców nie stanowi działalności gospodarczej działalność wykonywana przez osobę fizyczną, której przychód należny z tej działalności nie przekracza w żadnym miesiącu 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę¹⁷ i która w okresie ostatnich 60 miesięcy nie wykonywała działalności gospodarczej.

Wobec powyższego osoba wykonująca tzw. działalność nieewidencjonowaną nie prowadzi działalności gospodarczej, nie podlega wpisowi do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, a w konsekwencji nie jest osobą, o której mowa w art. 8 ust. 6 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, co powoduje obowiązek podlegania i opłacania składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu¹⁸ zawartej z ww. osobą umowy cywilnoprawnej. Zatem, w sytuacji kiedy osoba, z którą zostanie zawarta umowa na wykonywanie usług, nie posiada innego tytułu, podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawartej umowy o świadczenie usług z osobą wykonującą tzw. działalność nieewidencjonowaną, a co za tym idzie za taką osobę należy opłacić składki na ubezpieczenia społeczne.

Należy pamiętać o zmianach¹⁹ jakie wejdą w życie od nowego roku. Limit miesięczny zostanie zastąpiony limitem kwartalnym. Wysokość nowego limitu to 225% minimalnego wynagrodzenia, czyli przy planowanej płacy minimalnej w kwocie 4806 zł wyniesie 10813,50 zł. W mojej ocenie tak liczony limit stanowić będzie pole do nadużyć w stopniu wyższym niż obecnie.

3. Wypłata wynagrodzenia do portfela elektronicznego

Innym wybiegiem przedsiębiorców jest próba kwalifikacji części wynagrodzenia zleceniobiorcy jako przychodu wyłączanego z podstawy wymiaru składek w oparciu o § 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia składkowego²⁰. Przedsiębiorcy wykorzystują w tym celu system benefitów zapewniających dostęp do platform usługowo-sprzedażowych. Zgodnie z tym przepisem podstawy wymiaru składek nie stanowią 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

¹⁷ ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2024 r. poz. 1773)

¹⁸ art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej

¹⁹ Ustawa o zmianie niektórych ustaw w celu uproszczenia procedur administracyjnych oraz wsparcia przedsiębiorczości z dnia 25 lipca 2025 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 1168)

²⁰ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z dnia 18 grudnia 1998 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 316)

lub częściowo odpłatnych przejazdów środkami lokomocji. Rozporządzenie od 2010 r. ma zastosowanie tak do pracowników jak i zleceniobiorców.

W przykładowej sprawie przedsiębiorca jest podmiotem prowadzącym działalność gospodarczą obejmującą m.in. świadczenie usług. Przedsiębiorca dla zwiększenia swojej atrakcyjności zamierza stworzyć zatrudnionym przez siebie osobom m.in. zleceniobiorcom możliwość zakupu licencji uprawniającej do korzystania z Programu Komputerowego o nazwie Socaptoken.

Socaptoken to program komputerowy, stanowiący usługę dostępu do oprogramowania IT, świadczoną przez aplikację SoCap Wallet oferujący cztery usługi:

1. Przechowywanie tokenów,
2. Transfer tokenów pomiędzy wirtualnymi portfelami,
3. Dostęp do oprogramowania pozwalającego na:
 - a) wysyłanie i odbieranie wiadomości tekstowych, w tym przesyłanie wiadomości multimedialnych,
 - b) wykonywanie i odbieranie połączeń telefonicznych, które są szyfrowane i zabezpieczone przed ingerencją osób trzecich,
 - c) weryfikację czy do mikrofonu i głośnika telefonu użytkownika nie są podłączone inne aplikacje,
 - d) możliwość korzystania z aplikacji szyfrującej dane, pozwalającej przechowywać, udostępniać i przysyłać pliki w sposób bezpieczny na komputerze.

Token SoCap²¹ opiera się na technologii blockchain. Oznacza to, że jest zasobem cyfrowym zapisanym w rozproszonej bazie danych, którego emisja i obrót regulowane są przez algorytm. Token został wypuszczony w czerwcu 2022 r. jako element programu SoCap Bonus z maksymalną podażą 150 mln tokenów.

Od strony użytkowej token SoCap jest obsługiwany poprzez aplikację mobilną SoCap Wallet, która pełni rolę portfela cyfrowego. Twórcy SoCap przewidzieli integrację systemu z siecią Mastercard, dzięki czemu posiadacz tokenów może nimi dokonywać wymiany na inne usługi u wybranych akceptantów.

Na stronie usługodawcy wraz z ofertą usługi znajduje się wskazanie, że wdrożenie usługi zapewni firmie oszczędności w kosztach wynagrodzeń. Cyt. „Dzięki optymalizacji wynagrodzeń Twoja firma może zmniejszyć obciążenia finansowe związane z ZUS”, „25% oszczędności dla Twojej firmy, 450 zł/msc podwyżki dla osoby zatrudnionej”.

Jedną z funkcji SoCap jest optymalizacja wynagrodzeń poprzez zmniejszenie obciążeń finansowych związanych z opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne za osoby zatrudnione. System SoCap umożliwia podział wynagrodzenia na część podstawową i premię, która może być wypłacana w formie tokenów lub innych benefitów, dostosowanych do indywidualnych preferencji pracownika. Usługodawca na swojej stronie²² przedstawia symulację podziału wynagrodzenia na część zasadniczą w wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz tzw. premię, przewyższającą kwotę części zasadniczej. Symulacja wbrew sugerowanym korzyściom dla osób zatrudnionych ujawnia

²¹ <https://socapbonus.com/>

²² https://profile.executivesummit.eu/wp-content/uploads/armember/armFilexjqVS_051022SoCapBonusPresentation.pdf

korzystać jedynie dla płatnika składek, który dzięki zakupowi usługi nie ponosiłby kosztów składek od „tzw. premii”, zatrudniony uzyskuje natomiast tę samą kwotę netto.

Przykład: Oszczędność Pracodawcy



Pensja pracownika 7000 zł netto

złożona z podstawy 3010 zł (brutto) i premii 5269 zł (brutto) w tokenie SoCap

	Stary model	Wariant z SoCap	Różnica	
Podstawa brutto	9 785,00	3 010,00		
Premia brutto	0,00	5 269,00		
Razem brutto	9 785,00	8 279,00		
Netto	7 000,56	7 000,56	0,00	Bez straty dla pracownika
Koszt całkowity	11 801,70	8 899,37	2 902,33	Korzyść pracodawcy

Przedsiębiorca zamierza kupić w.w. usługę (licencje uprawniające do korzystania z programu komputerowego o nazwie Socaptoken) od Producenta oprogramowania, a następnie umożliwić zatrudnionym zleceniobiorcom ich zakup po cenie niższej niż dostępna na rynku cena detaliczna. Po skorzystaniu przez zleceniobiorcę z tej możliwości zakupu, zostanie przekazany dostęp uprawniający go do korzystania z programu komputerowego.

W tym celu przedsiębiorca zamierza wprowadzić do obowiązującego u niego regulaminu wynagradzania lub w indywidualnych porozumieniach postanowienia umożliwiające zakup licencji po cenie niższej niż detaliczna (rynkowa). Różnica pomiędzy ceną nabycia licencji przez przedsiębiorcę a ceną, po której zleceniobiorcy mogą ją kupić, stanowi korzyść materialną. W ocenie przedsiębiorcy, na gruncie § 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia, powinna ona zostać wyłączona z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, pod warunkiem, że:

1. uprawnienie do zakupu po cenie niższej niż rynkowa wynika z wewnętrznych regulacji Spółki - tj. regulaminu wynagradzania lub Indywidualnych uzgodnień;
2. pracownicy/zleceniobiorcy partycypują w kosztach nabycia licencji - nawet jeżeli ich udział finansowy jest symboliczny,
3. korzyść materialna nie ma formy pieniężnej - pracownik/zleceniobiorca nie otrzymuje środków pieniężnych na zakup licencji, lecz nabywa ją od pracodawcy po obniżonej cenie.

Wartość świadczenia w części finansowanej przez zleceniodawcę (w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia), stanowić będzie przychód w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych jako przychód z działalności wykonywanej osobiście zgodnie z art. 13 pkt 8 tej ustawy²³.

Wynagrodzenie zleceniobiorcy po przekazaniu do platformy użytkowej (elektroniczny portfel) będzie zamieniane na tokeny, będące jednostkami rozliczeniowo-płatniczymi w ramach platformy. Zleceniodawca stoi na stanowisku, iż udzielnie licencji to uzyskanie

²³ Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 26 lipca 1991 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 163)

prawa do wartości niematerialnych i prawnych przez odbiorcę. Dostawca przenosi prawa do korzystania z oprogramowania, czyli oddaje oprogramowanie do dyspozycji odbiorcy z prawem do wykorzystywania.

Zakład natomiast stoi na stanowisku, że licencja oprogramowania (wbrew temu co twierdzi przedsiębiorca) to zezwolenie na wykonywanie jakiegoś zawodu lub na produkowanie opatentowanego przez kogoś wyrobu albo na korzystanie z czyjegoś dzieła chronionego prawem autorskim (wg słownika PWN) a nie artykuł, przedmiot lub usługa, o których mowa w § 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia składkowego, a tym samym wartość dostępu do programu komputerowego w części finansowana przez Zleceniodawcę powinna stanowić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Co istotne, na gruncie ww. przepisu nie jest również wystarczające zawieranie indywidualnych porozumień, bowiem korzyści materialne muszą wynikać z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów o wynagradzaniu.

Zdaniem Zakładu taka praktyka stanowiłaby nieuprawnioną próbę obejścia przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 13 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na odbezpieczenie emerytalne i rentowe. Nie jest bowiem możliwym, na gruncie generalnej zasady wpływającej z art. 18 ust. 1 i 3 w zw. z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wyłączenie wynagrodzenia za świadczoną pracę zleceniobiorcy z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Odmienne stanowisko prezentuje jednak orzecznictwo sądowe jak w sprawie sygn. akt III AUa 1247/24. Orzecznictwo sądowe podkreśla, że pojęcie usługi na gruncie tego przepisu obejmuje również usługi świadczone drogą elektroniczną, cyfrowe treści oraz licencje na oprogramowanie. Brak jest podstaw prawnych, aby sztucznie wykluczać nowoczesne formy świadczeń (np. dostęp do platformy cyfrowej) z zakresu tego wyjątku, o ile spełniają one wymagane kryteria ekonomiczne (udzielenie ulgi w postaci tańszego dostarczenia dobra lub usługi pracownikowi). Sąd Apelacyjny w Warszawie wprost zaznaczył, że użycie technologii blockchain i tokenów nie może samo w sobie decydować o oskładkowaniu świadczenia – liczy się jego treść ekonomiczna i prawna. Jeśli świadczenie odpowiada modelowi przewidzianemu w § 2 ust. 1 pkt 26, to podlega wyłączeniu, niezależnie od tego, że przybiera nową, cyfrową formę. W realiach SoCap Token oznacza to, że licencja/dostęp do platformy cyfrowej jak najbardziej stanowi usługę w rozumieniu przepisu (jest działalnością świadczoną przez dostawcę w celu zaspokojenia potrzeb pracownika, choć w formie cyfrowej). Argumentacja ZUS, jakoby licencja nie była usługą, opiera się na skrajnie formalnej definicji słownikowej, która nie przystaje do celu omawianej regulacji.

4. Powtarzające się świadczenia niepieniężne wspólników

W ostatnim czasie nagłośnione zostały w mediach przypadki wspólników jednoosobowych i wieloosobowych spółek z o.o., którzy dokonali zgłoszeń do ubezpieczeń siebie jako pracowników, podczas gdy w ocenie ZUS realia świadczonej przez nich pracy wykluczały istnienie stosunku pracy. Ciszej natomiast jest o wspólnikach, którzy permanentnie świadczą usługi na rzecz spółki uchylając się od obowiązku ubezpieczeń. Wykorzystują w tym celu art. 176 KSH²⁴ stanowiący

²⁴ Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz.U. 2024, poz. 18)

o powtarzających się świadczeniach niepieniężnych wspólników. W przykładowej sprawie o interpretację pisemną²⁵ Spółka wskazała, że jeden ze wspólników, na mocy umowy spółki, zostanie zobligowany do wykonywania na jej rzecz powtarzających się świadczeń niepieniężnych polegających na:

1. sporządzaniu zleceń transportowych i weryfikacji dokumentów przewozowych, w każdy poniedziałek i czwartek;
2. sprawdzaniu stanu rozrachunków z kontrahentami, w każdy poniedziałek;
3. wysyłaniu monitów, upomnień i wezwań do zapłaty, w każdy wtorek;
4. kontaktowaniu się z klientami i potencjalnymi klientami spółki, w tym poprzez składanie wizyt w ich siedzibach, w każdy poniedziałek;
5. kontaktowaniu się z kontrahentami i potencjalnymi kontrahentami spółki w szczególności dostawcami usług transportowych, logistycznych i magazynowych, w tym poprzez składanie wizyt w ich siedzibach, w każdy piątek;
6. sporządzaniu zestawień wykonanych przez spółkę zleceń transportowych, każdego ostatniego dnia roboczego w danym miesiącu;
7. wykonywaniu przelewów do kontrahentów spółki za wykonana usługi, w każdy piątek;
8. wystawianiu faktur spółki i ich wysyłaniu do klientów spółki, w każdy czwartek;
9. przekazywaniu baz danych klientów spółki do archiwum, każdego ostatniego dnia roboczego w danym miesiącu;
10. skompletowaniu i przekazywaniu dokumentów księgowych do zewnętrznego biura rachunkowego, każdego ostatniego dnia roboczego w danym miesiącu;
11. sporządzaniu draftów ofert i kosztorysów na usługi spółki, w każdy wtorek;
12. weryfikowaniu zleceń od klientów spółki pod względem opłacalności i możliwości wykonania, w każdy czwartek;
13. kontaktowaniu się z Polską Izbą Spedycji I Logistyki w zakresie zmieniających się legislacji branżowych i podatkowych, w pierwszym dniu roboczym każdego miesiąca.

Wskazane czynności Wspólnik będzie realizować w sposób powtarzający się w określone dni wyraźnie wskazane w umowie spółki (określone konkretnym dniem tygodnia lub miesiąca). Wynagrodzenie to zostanie ustalone za faktycznie zrealizowane ww. czynności o charakterze powtarzającym.

Pomiędzy Spółką a Wspólnikiem nie zostały i nie zostaną zawarte dodatkowe umowy m.in. o pracę czy też umowy cywilnoprawne, takie jak w szczególności umowa zlecenie lub umowa o świadczenie usług,

W ocenie Spółki wypłata świadczeń z tytułu PŚN na podstawie umowy spółki i uchwały wspólników obciążonych PŚN, określonymi w art. 176 KSH, nie stanowi podstawy do naliczania składek na ubezpieczenia społeczne

Zgodnie z treścią art. 176 § 1 i 2 kodeksu spółek handlowych jeżeli wspólnik ma być zobowiązany do powtarzających się świadczeń niepieniężnych, to w umowie spółki należy oznaczyć rodzaj i zakres takich ograniczeń. Wynagrodzenie wspólnika za takie świadczenia na rzecz spółki jest wypłacane przez spółkę także w przypadku, gdy sprawozdanie finansowe nie wykazuje zysku. Wynagrodzenie to nie może przewyższać cen lub stawek przyjętych w obrocie. Przedmiotem nałożonego obowiązku może być wyłącznie powtarzające się świadczenie niepieniężne art. 176 § 1 KSH.

²⁵ Decyzja z 15 grudnia 2023 r. nr DI/100000/43/1159/23

"Powtarzające się" jest świadczenie, które jest periodyczne (okresowe), ale nie jest ani świadczeniem jednorazowym, ani mającym charakter ciągły lub stały. Zobowiązanie do powtarzających się świadczeń niepieniężnych jest wyjątkiem od zasady ograniczenia obowiązków wspólników do wniesienia wkładów (art. 3 KSH). Jako wyjątek od zasady przepis art. 176 KSH powinien być interpretowany zawężająco. Najczęściej obowiązek świadczenia ma związek zarówno z możliwościami faktycznymi, jak i prawnymi zobowiązanego wspólnika oraz związany jest z przedmiotem działalności spółki.

W ocenie Zakładu świadczenia wspólnika (tak jak zostały one opisane) wbrew twierdzeniom spółki są świadczeniami o charakterze ciągłym, stałym a więc takim, który nie mieści się w dyspozycji art. 176 § 1 kodeksu spółek handlowych. Przytoczony w opisie stanu zdarzenia przyszłego opis obejmujący zakresy rodzaj i wymiar prac, do których zobowiązany zostanie wspólnik w połączeniu z przedmiotem działalności spółki wskazują, iż obowiązki wspólnika będą zadaniami o charakterze usługowym. Opisane czynności wspólnika stanowią obowiązki charakterystyczne dla umowy o świadczenie usług, a więc umowy opisanej w art. 750 kodeksu cywilnego. Spółka zmierza do posłużenia się regulacją art. 176 Kodeksu spółek handlowych do stworzenia mechanizmu wynagradzania wspólnika w sposób niezgodny z ratio legis tej instytucji prawnej. Wspólnik *de facto* (mając na uwadze charakter i zakres wykonywanych czynności świadczyć będzie na rzecz spółki usługi charakterystyczne dla cywilnoprawnych stosunków zobowiązaniowych).

Tym samym ma do niego zastosowanie art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zakresie obowiązku ubezpieczeń społecznych.

Podsumowanie

Przedstawione przypadki skutkują zaniżeniem lub wręcz brakiem wpływu składek na konta ubezpieczonych i brakiem ich uczestnictwa w dystrybucji świadczeń. Skutkuje to koniecznością subsydiowania FUS z podatków, z budżetu państwa. Co gorsza, ubezpieczeni otrzymują niższe świadczenia zarówno krótkookresowe takie jak zasiłki, a także długo okresowe jak renty czy emerytury. Stale aktualna pozostaje wątpliwość co do ustawowych wyłączeń obowiązku ubezpieczeń w przypadku zbiegów ubezpieczeń czy wyłączeń niektórych przychodów. Optymalizacja na składkach to zawsze niższy koszt płatnika składek i jego zysk a nie ubezpieczonego, który ostatecznie zapłaci za nią niższym świadczeniem. To również koszt budżetu państwa, czyli podatników, którzy muszą pokryć bieżący niedobór w FUS oraz finansować świadczenia typu 13 czy 14 emerytura jako element uzupełnienia najniższych świadczeń.

Dziękuję za uwagę



INSTYTUT NAUK
PRAWNYCH
UNIwersYTET OPOLSKI



Program ogólnopolskiej konferencji naukowej pt.

„Zatrudnienie niepracownicze a ubezpieczenia społeczne”

- | | |
|----------------------|---|
| 9:30 – 10:00 | Rejestracja uczestników |
| 10:00 – 10:20 | Otwarcie konferencji |
| 10:20 – 10:40 | prof. dr hab. Daniel Eryk Lach (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu), <i>Związek ochrony pracy w ujęciu art. 24 Konstytucji RP z zapewnieniem ochrony socjalnej osób wykonujących zatrudnienie niepracownicze</i> |
| 10:40 – 11:00 | dr hab. R. Babińska-Górecka, prof. UWr (Uniwersytet Wrocławski), <i>Płaca jako podstawa finansowania ubezpieczenia społecznego osób wykonujących zatrudnienie niepracownicze</i> |
| 11:00 – 11:20 | dr hab. Kamil Antonów, prof. UO (Uniwersytet Opolski), <i>Zatrudnienie niepracownicze i ubezpieczenie społeczne niepraworządne</i> |
| 11:20 – 12:00 | Dyskusja |
| 12:00 – 12:30 | Przerwa kawowa |
| 12:30 – 12:50 | dr Marcin Krajewski (Uniwersytet Łódzki), <i>Czy potrzebny jest nowy model ubezpieczenia społecznego osób prowadzących działalność pozarolniczą?</i> |
| 12:50 – 13:10 | dr Tomasz Lasocki (Politechnika Warszawska), <i>Ubezpieczenia społeczne w pracy platformowej</i> |
| 13:10 – 13:30 | Piotr Burtowski (Oddział ZUS we Wrocławiu), <i>Optymalizacja składowa w zatrudnieniu niepracowniczym z perspektywy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – wybrane zagadnienia</i> |
| 13:30 – 13:50 | dr Sabina Pochopień-Belka (Uniwersytet Opolski), <i>Kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie legalności zatrudnienia niepracowniczego i ich skutki w sferze ubezpieczeń społecznych</i> |
| 13:50 – 14:30 | Dyskusja i podsumowanie konferencji |
| 14:30 | Obiad |