



**STANOWISKO
DOTYCZĄCE REKOMENDOWANYCH - LEGALNYCH
ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH FUNKCJONUJĄCYCH W ZAKRESIE
WSPÓŁPRACY Z OSOBAMI ŚWIADCZĄCYMI USŁUGI POMOCY
DOMOWEJ I NIETYKWAŁIFIKOWANEJ OPIEKI NA TERENIE
REPUBLIKI FEDERALNEJ NIEMIEC
(KLUCZOWE OBSZARY)
(dalej jako: „Stanowisko”)**

sporządzone przez:

Sekcję Agencji Opieki

Warszawa, 15 października 2018 r.

I. [PRZEDMIOT STANOWISKA]

1. Niniejsze Stanowisko ma za przedmiot wskazanie rekomendowanych - legalnych form zatrudniania osób fizycznych wykonujących w Republice Federalnej Niemiec czynności z zakresu pomocy domowej i niewykwalifikowanej opieki, przy założeniu, że umowa z taką osobą zawierana jest przez przedsiębiorstwo mające siedzibę na terenie Rzeczypospolitej Polskiej.

II. [DEFINICJE]

Ilekcroć w Stanowisku mowa jest o:

- a) **osobie wykonującej zlecenie** – rozumie się przez to osobę współpracującą z przedsiębiorcą mającym siedzibę w Rzeczypospolitej Polskiej i wykonującą w ramach tej współpracy usługi pomocy domowej i niewykwalifikowanej opieki w gospodarstwie domowym Klienta;
- b) **przedsiębiorcy** – rozumie się przez to przedsiębiorcę - w szczególności osobę prawną pod warunkiem, że posiada ona siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności gospodarczej w Rzeczypospolitej Polskiej - który realizuje usługi pomocy domowej i niewykwalifikowanej opieki na rzecz Klienta, z którym przedsiębiorca zawarł odrębną umowę o świadczenie tych usług i współpracuje w celu jej wykonania z osobami wykonującymi zlecenie;
- c) **MiLoG** – rozumie się przez to Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG);
- d) **rozporządzeniu 883/2004** – rozumie się przez to rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 200 z 7.6.2004);
- e) **Dyrektywie 96/71/WE** – rozumie się przez to Dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

III. [ZASTRZEŻENIA I UWAGI WPROWADZAJĄCE]

2. Przedmiotowe Stanowisko pomija formy współpracy oparte o:

a) prowadzenie własnych działalności gospodarczych przez osoby wykonujące usługi (w formie samozatrudnienia) bowiem w obecnych warunkach prawnych i faktycznych ścisła współpraca pomiędzy takimi osobami, a przedsiębiorcą, z którym nawiązują umowę skłania do przyjęcia, że takie zatrudnienie jest pozornym samozatrudnieniem. Należy mieć na uwadze, że osoba samozatrudniona powinna przejawiać cechy samodzielnego przedsiębiorcy, w tym w szczególności:

- samodzielnie pozyskiwać kontrakty (zawierać we własnym imieniu umowy z Klientami oraz posiadać do tego infrastrukturę),
- mieć więcej niż jednego zleceniodawcę/Klienta,
- przyjąć na siebie ryzyko biznesowe związane z utratą przychodu, wynikającą z nieuregulowania zobowiązania finansowego przez podmiot dla którego świadczyła usługę,
- samodzielnie rozliczyć i odprowadzić daniny publiczno-prawne,
- samodzielnie pozyskać meldunek na terenie RFN,
- przy wykonywaniu usługi korzystać wyłącznie ze swojego sprzętu niezbędnego do jej wykonania,
- przejawiać szeroko rozumianą samodzielność organizacyjną.

Analizując działalność przedsiębiorców współpracujących z personelem w oparciu o samozatrudnienie tego personelu należy wskazać, że w większości przypadków żadne z powyższych kryteriów nie są spełnione. Osoby samozatrudnione zwykle posiadają jednego Klienta, przy czym nie pozyskują go samodzielnie, a przedsiębiorca przejmuje cały ciężar prowadzenia działalności gospodarczej przez osobę samozatrudnioną (np. pozyskując Klientów, świadcząc usługi doradczo-księgowo dla samozatrudnionego, meldując osoby samozatrudnione w przychylnych podatkowo gminach na terenie RFN).

Ponadto należy zwrócić uwagę na zagrożenia związane z tym, że osoby nieposiadające fachowej wiedzy i kwalifikacji nie są w stanie samodzielnie rozliczyć się przed właściwą instytucją ubezpieczeniową czy skarbową niezależnie od tego, czy jest to instytucja niemiecka czy polska. Obecnie ta forma współpracy stosowana jest w tym celu, aby (i) uniknąć konieczności wypłacania minimalnej stawki płacy zgodnie z MiLoG lub (ii) uniknąć własnej odpowiedzialności (która mogłaby ciążyć na przedsiębiorcy) związanej z rozliczaniem wynagrodzenia osób świadczących usługi w zakresie należności publicznoprawnych (obciążeń składkowych i podatkowych), a także (iii) zmniejszyć poziom obciążeń składkowych i podatkowych;

- b) umowy na podstawie których przyjmuje się, że osoba świadcząca usługi przebywa w podróży służbowej bowiem ta forma współpracy budzi wątpliwości co do zgodności z MiLoG z uwagi na wypłacanie tym osobom wynagrodzenia zawierającego w sobie diety. Obecnie przyjmuje się tę formę zatrudnienia za niedopuszczalną bowiem diety nie są wliczane zgodnie z prawem do podstawy minimalnego wynagrodzenia.
3. Sytuacje, w których formy wykonywania usług wskazane w *Nb 2* stosowane są przez przedsiębiorstwo na dużą skalę powinny podlegać wzmożonej kontroli uprawnionych organów, w szczególności w celu ustalenia:
- a) w jaki sposób ukształtowane są rzeczywiste relacje pomiędzy przedsiębiorcą a osobą świadcząca usługi,
 - b) czy przedsiębiorca stosuje też inne formy zatrudniania, a jeżeli tak to czym się one odróżniają od samozatrudnienia,
 - c) czy osoby świadczące usługi, prowadzące działalność gospodarczą współpracują z różnymi przedsiębiorcami i czy prowadzona przez nie działalność spełnia kryteria właściwe dla uznania, że są oni samodzielnym podmiotem wykonującym działalność na własny rachunek,
 - d) w jaki sposób i kto odprowadza należności publicznoprawne od wynagrodzenia osób samozatrudnionych niezależnie od tego, czy są odprowadzane w Rzeczypospolitej Polskiej czy w Republice Federalnej Niemiec i czy w ogóle są one rozliczane i odprowadzane,
 - e) w sytuacji *Nb 2* lit. b) powinna podlegać kontroli kwota od jakiej odprowadzane są składki na ubezpieczenia społeczne oraz to, czy zachowana została stawka płacy minimalnej zgodnie z MiLoG (należy wyraźnie zaznaczyć, że posiadanie w tym przypadku formularza A1 dla osoby wykonującej zlecenie wydanego na podstawie art. 12 rozporządzenia 883/2004 nie jest potwierdzeniem legalności zatrudnienia takiej osoby bowiem przy jego wydawaniu nie jest możliwe zweryfikowanie podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne).

IV. [STAN FAKTYCZNY]

4. Niniejsze Stanowisko dotyczy przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą polegającą w szczególności na świadczeniu usług niewykwalifikowanej opieki domowej i pomocy w gospodarstwie domowym nad osobami niesamodzielnymi czy w podeszłym wieku, osobami niepełnosprawnymi lub wymagającymi pomocy w codziennym funkcjonowaniu z innych powodów (dalej: „**Klienci**”) **na terenie Republiki Federalnej Niemiec**. Zaznaczenia wymaga, że przedsiębiorcy, o których mowa w Stanowisku nie są zakładami opieki w rozumieniu Dritte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche, Dritte

Pflegearbeitsbedingungenverordnung - 3. PflegeArbbV. Działalność ta jest prowadzona w oparciu o Dyrektywę 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotyczącą usług na rynku wewnętrznym (Dz. Urz. UE. L Nr 376, str. 36).

5. Przedsiębiorcy, których dotyczy Stanowisko świadczą usługi niewykwalifikowanej opieki domowej i pomocy w gospodarstwie domowym jako samodzielne podmioty, które zawierają umowy o świadczenie tych usług z przedstawicielem rodziny Klienta, pełnomocnikiem Klienta, jego opiekunem prawnym lub inną osobą działającą na rzecz Klienta (a czasami z samym Klientem).
6. Zakłada się również, że przedsiębiorcy, o których mowa w Stanowisku w celu wywiązania się z zobowiązań wynikających z kontraktu zawartego z przedstawicielem rodziny Klienta, pełnomocnikiem Klienta lub jego opiekunem prawnym (lub z inną osobą działającą na rzecz Klienta, albo z samym Klientem) podejmują współpracę z osobami fizycznymi, które w ich imieniu wykonują usługi na rzecz Klienta (osoby wykonujące zlecenie).
7. Do zakresu obowiązków osób wykonujących zlecenie w okresach wykonywania usług niewykwalifikowanej opieki domowej i pomocy w gospodarstwie domowym w Republice Federalnej Niemiec należy m.in.: robienie zakupów dla Klienta, sprzątanie lokalu mieszkalnego, zmiana podkładów higienicznych, transfer na wózek inwalidzki, współudział przy załatwianiu formalności podczas wizyt i odwiedzin poza lokalem mieszkalnym, czytanie prasy i książek. Do zakresu usług wykonywanych na terenie Republiki Federalnej Niemiec należy także wykonywanie usług ściśle z tym związanych takich jak: zapewnienie Klientowi bezpiecznych warunków funkcjonowania w jego otoczeniu, w tym utrzymanie czystości i porządku w bezpośrednim otoczeniu Klienta, zapewnienie czystej odzieży i pościeli Klientowi, pomoc w codziennych zajęciach związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego. Należy jednak wskazać, że zakres czynności oraz ich częstotliwość są zmienne i zależą od stanu zdrowia i potrzeb Klienta.
8. Usługi, o których mowa w Stanowisku świadczone są w prywatnych gospodarstwach domowych, a nie w domach opieki, w których powinny obowiązywać odmienne formy zatrudnienia.
9. Stanowisko dotyczy sytuacji, w której osoba wykonująca zlecenie zamieszkuje z Klientem w jego prywatnym gospodarstwie domowym, a zatem spędza w nim również swój czas prywatny.

V. [MODEL WSPÓŁPRACY Z OSOBAMI WYKONUJĄCYMI ZLECENIE]

10. Rozważając właściwy model zatrudnienia osób wykonujących zlecenie należy przede wszystkim odnieść się do kluczowych obszarów takich jak:

- a) forma współpracy tj. rodzaj umowy, jaki powinien łączyć osobę wykonującą zlecenie i przedsiębiorcę, który ją zatrudnia;
- b) regulacje dotyczące czasu świadczonych usług na rzecz Klienta;
- c) wynagrodzenie, jakie powinno być wypłacane przez przedsiębiorcę osobie wykonującej zlecenie;
- d) kwestie związane z ubezpieczeniem osób wykonujących zlecenie.

a) Właściwa/legalna forma współpracy z osobami wykonującymi zlecenie.

11. Jedyną legalną formą współpracy z osobami wykonującymi zlecenie jest cywilnoprawna umowa o świadczenie usług, do której na podstawie art. 750 polskiej ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeksu cywilnego (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1025) stosuje się przepisy dotyczące zlecania. Taki pogląd Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 17 lutego 1999 r. I PKN 568/98 wskazując, że: *"możliwe jest nawiązanie (...) z opiekunkami domowymi stosunku niepracowniczego zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia (umowy o świadczenie usług)".* Należy przy tym zaznaczyć, że umowa o pracę w formie, w jakiej przewidują przepisy prawa pracy jest nieadekwatną formą zatrudnienia do rodzaju usług świadczonych na rzecz Klienta. Nierzadko zdarza się, że na przestrzeni kilku dni stan Klienta pogorsza się do tego stopnia, że wymaga on natychmiastowej hospitalizacji, bądź umieszczenia w ośrodku pod opieką specjalistów lub umiera. Takie sytuacje są stałym elementem pojawiającym się w branży opieki domowej i są niejako wpisane w jej specyfikę i charakter, o czym każda z osób wykonujących zlecenie powinna być uprzedzana przed zawarciem umowy. Powoduje to, że przedsiębiorca musi w taki sposób planować wykonywanie usług, aby były one elastyczne i godzić to z dyspozycyjnością i możliwościami (fizycznymi i psychicznymi) osoby wykonującej zlecenie i jednocześnie potrzebami i oczekiwaniami Klienta. Dlatego formą dopuszczalną jest opisana współpraca na podstawie umowy cywilnoprawnej. Jednocześnie z uwagi na charakter wykonywanych usług umowa ta może być umową ramową zawartą na dłuższy czas, na podstawie której po uzgodnieniu z osobą wykonującą zlecenie świadczy ona kolejno usługi na rzecz różnych Klientów (którzy nie zostali imiennie wskazani w tej umowie).

12. Opisana forma współpracy jest adekwatna również z tej przyczyny, że w przypadku realizowanych usług pomocy domowej i niewykwalifikowanej opieki brak jest podporządkowania osób wykonujących zlecenie wobec przedsiębiorcy (podporządkowanie jest typową cechą umowy o pracę).

13. W praktyce prawidłowo ukształtowana współpraca z osobami wykonującymi zlecenie powinna przebiegać w następujący sposób:
- W przypadku, gdy dany Klient ma zapotrzebowanie na ww. usługi przedsiębiorca w ustalonej kolejności zgłasza się do osób wykonujących zlecenie, z którymi zawarł umowę składając im ofertę wyjazdu – jeżeli w danym okresie taka osoba nie jest dyspozycyjna, to w takiej sytuacji przedsiębiorca powinien poszukać kolejnej osoby.
 - Powyższa elastyczność zapewniona osobom wykonującym zlecenie wiąże się również z bezpieczeństwem przy wykonywaniu usług dlatego, że każda z osób wykonujących zlecenie musi ocenić akceptując ofertę wyjazdu czy, biorąc pod uwagę własny stan zdrowia oraz stan zdrowia Klienta i rozmiar wymaganej pieczy nad Klientem, jest w stanie sprostać temu fizycznie i psychicznie (usługi wykonywane są w oddaleniu od rodziny osoby wykonującej zlecenie, w obcym początkowo miejscu i w nieznanym jej, nowym środowisku itp.).
 - Przedsiębiorca nie może mieć wpływu na sposób wykonywania usług przez osobę wykonującą zlecenie, jak również nie wpływa na ustalenie czasu wykonywania zlecenia i czasu wolnego, ani nie wydaje poleceń dotyczących sposobu realizacji zlecenia. Osoba wykonująca zlecenie sama organizuje sobie rozkład czynności na miejscu u Klienta.
14. Również na etapie wykonywania usług u konkretnego Klienta osoba wykonująca zlecenie nie powinna znajdować się w jakimkolwiek pracowniczym podporządkowaniu. W literaturze zarówno polskiej jak i niemieckiej podnosi się, że osoby wykonujące zlecenie z uwagi na charakter świadczonych usług nie są podporządkowane ani przedsiębiorcy (bo ten znajduje się w odległym miejscu), ani Klientowi. I tak tytułem przykładu Profesor Dr h. c. Lothar Knopp w artykule „Gesetzlicher Mindestlohn im Gesundheits(un)wesen? – Mit einem Fokus auf die häusliche Pflege” wskazuje, że *oddzielne polecenia ze strony osoby wymagającej opieki nie są zwykle konieczne do konkretyzacji uzgodnionych usług, ponieważ w przypadku wykonywanych czynności chodzi o proste czynności, które opiekun może konkretyzować samodzielnie. To samo odnosi się do sposobu wykonywania czynności. Ponadto nierealistyczne byłoby założenie, że osoba pozostająca pod opieką kontroluje poszczególne kroki opiekuna, aby udzielać mu wskazówek, na przykład, jak ma trzymać odkurzacza lub której ścierki ma używać. Często osoby pozostające pod opieką nie są w stanie tego robić.*
15. Należy także wskazać, że wyłączona powinna być możliwość jakiegokolwiek kierowania czynnościami osoby wykonującej zlecenie przez Klienta. Odzwierciedleniem tego stanu rzeczy powinny być zapisy umowy zawieranej z Klientem. W umowie z Klientem wyłączyć należy możliwość wydawania osobie wykonującej zlecenie jakichkolwiek poleceń. Trudno zresztą uznać, że

osoba sama wymagająca opieki [często z demencją czy innymi chorobami otępiennymi, w tym Alzheimer] mogłaby kierować czyimikolwiek czynnościami. Należy przy tym pamiętać, że osoba wykonująca zlecenie pełni podobną funkcję jak członek rodziny i uczestniczy w życiu rodzinnym i jako osoba wykonująca zlecenie w wykonywaniu usług jest samodzielna decydując, kiedy rzeczywiście usługi są wykonywane, samodzielnie udzielając sobie czasu wolnego (w domu Klienta spędza czas prywatny np. czyta książki, śpi, korzysta z internetu, spożywa posiłki).

Jednocześnie Sekcja Agencji Opieki zdaje sobie sprawę z tego, że pomimo wyboru prawa polskiego jako właściwego dla danego kontraktu osoba wykonująca zlecenie może być traktowana jako pracownik najemny według przepisów państwa przyjmującego na terytorium, którego pracownik jest delegowany zgodnie z art. 2 ust. 2 Dyrektywy 96/71/WE. Dlatego konieczne jest, aby w ww. umowie zachowane były zarówno normy czasu pracy, jak i stawka płacy minimalnej obowiązująca w Republice Federalnej Niemiec zgodna z MiLoG.

b) Regulacje umowne dotyczące czasu świadczenia usług.

16. Odnośnie czasu świadczenia usług należy wskazać, że zarówno w polskim systemie prawa, jak i w prawie niemieckim brak jest uregulowań w tym zakresie, dlatego strony na podstawie doświadczenia i za zgodnym porozumieniem powinny ustalić w cywilnoprawnym kontrakcie liczbę godzin przez jaką usługi będą świadczone nie przekraczając przy tym powszechnie obowiązujących norm czasu pracy (te same uregulowania powinna zawierać umowa zawierana przez przedsiębiorcę z Klientem). Jakikolwiek regulacje prawne dotyczące czasu świadczenia usług narzucone przepisami powszechnie obowiązującymi byłyby nieadekwatne do charakteru i specyfiki w jakiej odbywa się świadczenie usług przez osoby wykonujące zlecenie, ponieważ wykonywanie przez nich usług wymaga również zapewnienia zakwaterowania w domu Klienta i pozwolenia na wspólne korzystanie z urządzeń sanitarnych w domu. Dlatego zgodnie z przepisami, **aby zabezpieczyć prawa osób wykonujących zlecenie** umowa powinna określać liczbę godzin przez jakie usługi mają być świadczone (przyjąć należy, że standardowo powinno być to ok. 40 godzin tygodniowo tak jak w przypadku każdego innego zajęcia). **Aby zabezpieczyć prawa osób wykonujących zlecenie rekomendowane jest zapisanie w umowie, że w przypadku, gdyby doszło do przekroczenia tych norm osoba wykonująca zlecenie ma bezwzględny obowiązek poinformowania o tym przedsiębiorcę.** W przypadku, gdy sytuacja w miejscu wykonywania zlecenia wymaga świadczenia usług w zwiększonym wymiarze godzinowym w stosunku do tego jaki został określony w umowie pomiędzy osobą wykonującą zlecenie a przedsiębiorcą, osoba wykonująca zlecenie powinna uzyskać zgodę

przedsiębiorcy na takie zwiększone zaangażowanie czasowe, a ten zgodę Klienta na pokrycie dodatkowych kosztów usługi. W przeciwnym przypadku osoba wykonująca zlecenie może wykonać usługi tylko w wymiarze określonym w umowie, którą zawarła.

17. Jeżeli chodzi o rozdzielanie czasu świadczonych usług wskazać należy, że zgodnie z istotą zawartej umowy (cywilnoprawna umowa o świadczenie usług) osoba wykonująca zlecenie nie może i nie jest podporządkowana nikomu w świadczeniu usług. W związku z tym, samodzielnie decyduje w jaki sposób dzieli wskazany czas, przy czym istotne jest, aby nie przekroczyła wskazanej puli godzinowej. Nie ma też zobowiązania w umowie do ciągłego przebywania w domu Klienta lub prowadzenia szczegółowej ewidencji wykonywanych czynności, dlatego że osoba wykonująca zlecenie zamieszkuje w domu klienta podczas świadczenia usług i spędza tam swój czas prywatny, którym swobodnie dysponuje. Wąząc zatem **prawo do prywatności** osób wykonujących zlecenie nie przewiduje się takiego zobowiązania i nie można w żadnym stopniu ingerować w to prawo. Takie uregulowania, zabezpieczające prawo osób wykonujących zlecenie do zachowania norm czasu pracy wyznaczonych porządkiem wspólnotowym i krajowym, są zgodne z powszechnie obowiązującym prawem, a jednocześnie nie naruszają prawa do prywatności.

c) Wysokość wynagrodzenia za świadczenie usług na rzecz Klienta.

18. Poza sporem powinno pozostawać, że osoba wykonująca zlecenie powinna w ramach faktycznie wypracowanych godzin, o ile dochowane zostały warunki zwarte w umowie, otrzymać wynagrodzenie co najmniej minimalne według niemieckiej ustawy w sprawie regulacji powszechnej płacy minimalnej (Mindestlohnsgesetz -MiLoG). Wynagrodzenie to powinno zostać wypłacone za godziny zagwarantowane w umowie o ile usługi były świadczone, a w przypadku zgłoszenia ich większej liczby, w trybie wskazanym w umowie wypłata powinna nastąpić również za te godziny.

d) Podleganie ubezpieczeniom społecznym przez osobę wykonującą zlecenie.

19. W zakresie powyżej wskazanego modelu współpracy dopuścić należy sytuację, gdy osoba wykonująca zlecenie pozostaje pod systemem zabezpieczenia społecznego obowiązującego w Republice Federalnej Niemiec, jak i systemem zabezpieczenia społecznego obowiązującym w Rzeczypospolitej Polskiej (istotne jest jedynie to, że nie może podlegać tym systemom w tym samym czasie – art. 11 ust. 1 rozporządzenia 883/2004);

20. Jeżeli osoba wykonująca zlecenie wykonuje aktywność zawodową na terenie Republiki Federalnej Niemiec nie powinno ulegać wątpliwości, że powinna podlegać ubezpieczeniom społecznym na terenie tego państwa zgodnie z wynikającą z rozporządzenia 883/2004 zasada *lex loci laboris*.
21. Natomiast jeżeli osoba wykonująca zlecenie miałaby zostać objęta systemem zabezpieczenia społecznego w Rzeczypospolitej Polskiej wówczas powinna posiadać formularz PD A1 wydany na podstawie art. 13 rozporządzenia 883/2003 lub art. 12 rozporządzenia 883/2004 po spełnieniu przesłanek wskazanych w tych przepisach.

e) Wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

22. Jeżeli osoba wykonująca zlecenie zostanie objęty polskim systemem zabezpieczania społecznego to, niezależnie od podstawy na jakiej wydany został jej formularz PD A1, składki od wynagrodzenia osób wykonujących zlecenie powinny być naliczane z zastosowaniem § 2 ust. 1 pkt. 16 rozporządzenia **Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1949)** w ten sposób, że:
 - 1) jeżeli przychód osoby wykonującej zlecenie będzie niższy w danym miesiącu niż przeciętne wynagrodzenie, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt. 16 rozporządzenia (w 2018 r. jest to 4443 zł) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne będzie stanowił faktycznie uzyskany przychód (**zwolnienie o którym mowa w tej regulacji nie znajdzie w ogóle zastosowania**) - jeżeli zatem osoba wykonująca zlecenie otrzyma przychód w danym miesiącu w wysokości np. 3900 zł brutto (np. z uwagi na wykonywanie usług przez niepełny miesiąc) to ta kwota będzie stanowiła podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne;
 - 2) jeżeli przychód w danym miesiącu wypłacony osobie wykonującej zlecenie będzie wyższy niż przeciętne wynagrodzenie (w 2018 r. – 4443 zł), o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt. 16 rozporządzenia podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zostanie ustalona w ten sposób, że przedsiębiorca odejmie od przychodu osoby wykonującej zlecenie równowartość diet za każdy dzień pobytu za granicą [przy czym jest to wyłączenie operacja księgową i nie oznacza że wypłacane są diety] i jeżeli po tej operacji kwota do oskładkowania będzie mniejsza aniżeli przeciętne wynagrodzenie wówczas podwyższy ją do tej kwoty (w 2018 r. – 4443 zł) - jeżeli

zatem osoba wykonująca zlecenie otrzyma przychód w danym miesiącu w wysokości np. 5000 zł brutto to przedsiębiorca odejmie od przychodu osoby wykonującej zlecenie równowartość diet za każdy dzień pobytu za granicą i jeżeli po tej operacji kwota do oskładkowania będzie mniejsza aniżeli przeciętne wynagrodzenie wówczas podwyższy ją do kwoty przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku. Jeżeli natomiast ta kwota będzie wyższa od przeciętnego wynagrodzenia, wówczas będzie ona stanowiła podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

PRZYKŁAD WSKAZANY PRZEZ POLSKĄ INSTYTUCJĘ ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

(http://www.zus.pl/baza-wiedzy/biezace-wyjasnienia-komorek-merytorycznych/-/publisher/details/3/ustalanie-podstawy-wymiaru-skladek-pracownikow-delegowanych-wedlug-zasad-obowiazujacych-od-01_10_2016-r_/447012):

Pracownik delegowany do pracy za granicą, za pracę wykonywaną we wrześniu 2016 r. uzyskał w październiku 2016 r. przychód w wysokości 2.000 € (8.600 zł).

Ustalenie podstawy wymiaru:

$$30 \times 49 \text{ €} = 1470 \text{ €} = 6.321 \text{ zł (równowartość diet)}$$
$$8.600 \text{ zł} - 6.321 \text{ zł} = 2.279 \text{ zł}$$

Kwota przychodu pomniejszona o równowartość diet (2.279 zł) jest niższa od kwoty przeciętnego wynagrodzenia, a zatem podstawa wymiaru za październik wynosi 4.055 zł. [kwota średniego wynagrodzenia w 2016 r.]

23. Jest to jedyny legalny sposób odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne przez osoby posiadające formularz PD A1 akceptowany przez instytucję zabezpieczenia społecznego (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), co wynika z powszechnie dostępnych informacji znajdujących się na stronie internetowej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.