

## I. PODSTAWOWE POJĘCIA DOTYCZĄCE UMÓW ZWIĄZANYCH Z PRACĄ.

### 1.1. Umowa o pracę – została uregulowana w Kodeksie pracy (art.22).

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do:

- 1) wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy
- 2) pod jego kierownictwem
- 3) w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę

Pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Dalej wskazuje się, że zatrudnienie pracownika w warunkach określonych powyżej jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, przy czym nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych powyżej.

### 1.2. Umowa cywilnoprawna – jest to umowa regulowana przepisami Kodeksu cywilnego.

Jeśli chodzi o świadczenie pracy na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego to najczęściej będzie tu chodziło o umowę zlecenia lub umowę o dzieło.

#### 1.2.1. Umowa zlecenia – została uregulowana przepisami art. 734 i nast. Kodeksu Cywilnego.

Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Jak widzimy, kodeksowo, zlecenie odnosi się w pierwszej kolejności do czynności prawnych – jednak na mocy art. 750 kc, do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Stąd właśnie konstrukcja umowy zlecenia jest najczęściej stosowana dla regulacji stosunków usługowych, w tym także „kontraktów pielęgniarских”.

Umowa zlecenia jest umową, której istotą jest świadczenie określonych usług, a obowiązek świadczącego usługi sprowadza się do starannego i profesjonalnego działania (nie jest konieczne osiągnięcie określonego w umowie efektu).

#### 1.2.2. Umowa o dzieło – została uregulowana w przepisach art. 627 i nast. Kodeksu cywilnego.

Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Jak wynika z tego zdania, mamy tutaj do czynienia z innym rodzajem obowiązku przyjmującego zamówienie – a mianowicie jest on zobowiązany do osiągnięcia konkretnego, określonego w umowie efektu (dzieła). Samo staranne działanie nie zwalnia go z odpowiedzialności za osiągnięcie konkretnego efektu.

W przypadku tej umowy przedmiot umowy (dzieło) musi mieć charakter ograniczony, całościowy – umowa nie może polegać na regularnym wykonywaniu określonych świadczeń, lecz na osiągnięciu określonego efektu.

Przykładowo: w przypadku umowy zlecenia, można umówić się np. na sprzątnięcie określonego pomieszczenia przez jakiś czas, podczas gdy w przypadku umowy o dzieło, przedmiotem byłoby posprzątnięcie tegoż pomieszczenia (osiągnięcie efektu posprzątnięcia).

Powyższe cechy umowy o dzieło, sprawiają, iż nie staje się ona zazwyczaj podstawą prawną zawierania umów cywilnoprawnych przez pracodawców z pielęgniarzkami i położnymi, choć nie można wykluczyć, iż w szczególnych sytuacjach, znajdują zastosowanie.

Z powyższych powodów w dalszych rozważaniach ograniczymy się do odniesień do umowy zlecenia.

## II. UMOWA O PRACĘ A UMOWA CYWILNOPRAWNA W UJĘCIU TABELARYCZNYM

Kryterium porównawcze	Umowa o pracę	Umowa cywilnoprawna (kontrakt)
<b>Charakter stosunku prawnego</b>	Zawarcie umowy o pracę prowadzi do nawiązania stosunku pracy regulowanego przez przepisy Kodeksu pracy.	Zawarcie umowy cywilnoprawnej prowadzi do nawiązania stosunku cywilnoprawnego (zlecenia usług) regulowanego przez art. 734 – 750 Kodeksu cywilnego.
<b>Wynagrodzenie</b>	<p>Pracownikom zakładów opieki zdrowotnej przysługuje wynagrodzenie w wysokości wynikającej z umowy o pracę oraz przepisów prawa pracy;</p> <p>Składa się ono z :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wynagrodzenia zasadniczego,</li> <li>- dodatku stażowego w wysokości od 5 do 20% wynagrodzenia zasadniczego (obowiązkowy składnik wynagrodzenia w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej),</li> <li>- dodatku za pracę w porze nocnej (65 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego),</li> <li>- dodatku za pracę w niedzielę i święta oraz dodatkowe dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (45% stawki wynagrodzenia zasadniczego).</li> <li>- dodatku za pracę w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego (przysługującego pracownikom pogotowia ratunkowego-pomocy doraźnej) lub 30% wynagrodzenia zasadniczego (przysługuje pracownikom zespołów wyjazdowych).</li> <li>- innych składników wynagrodzenia (dodatku funkcyjnego, premii itd.)</li> </ul>	<p>1) O wysokości wynagrodzenia decyduje wyłącznie treść zawartej umowy, zwyczajowo nie stosuje się przyznawania usługodawcom – pielęgniarcom i położnym (dawnemu pracownikowi), jakichkolwiek dodatków do wynagrodzenia, poza kwotą podstawową.</p> <p>2) Nie występuje system premiowy.</p>
<b>Nagroda jubileuszowa</b>	<p>W samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej przysługuje w wysokości od 75 % do 300% miesięcznego wynagrodzenia;</p> <p>W pozostałych zakładach opieki zdrowotnej przysługuje jeżeli wynika to z obowiązujących w nich przepisów prawa pracy (układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania).</p>	<b>Nie przysługuje</b>
<b>Odprawa emerytalno-rentowa</b>	W samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej przysługuje w wysokości od jednomiesięcznego do trzymiesięcznego wynagrodzenia; w niepublicznych zakładach opieki zdrowotnej przysługuje w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia	<b>Nie przysługuje</b>

<b>Odprawa z tytułu Rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika</b>	Przysługują jeśli zakład opieki zdrowotnej w zatrudnia powyżej 20 pracowników	<b>Nie przysługuje</b>
<b>Odprawa pośmiertna</b>	Przysługuje w każdym zakładzie opieki zdrowotnej w wysokości od jednomiesięcznego do sześciomiesięcznego wynagrodzenia	<b>Nie przysługuje</b>
<b>Odpowiedzialność za szkody wyrządzone pacjentom</b>	Za szkodę odpowiada wyłącznie pracodawca, a pracownik ponosi odpowiedzialność wobec pracodawcy co najwyżej do kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia (jeżeli szkodę wyrządzi on nieumyślnie)	Solidarna odpowiedzialność zakładu opieki zdrowotnej oraz pielęgniarki, położnej udzielającej świadczeń w ramach kontraktu (art. 35 ust. 5 ustawy o zoz - ach)
<b>Obowiązek ubezpieczenia się od odpowiedzialności cywilnej pielęgniarki, położnej</b>	Na pracowniku nie spoczywa obowiązek ubezpieczenia się od odpowiedzialności cywilnej	Konieczność obowiązkowego ubezpieczenia się od odpowiedzialności cywilnej
<b>Obowiązek prowadzenia dokumentacji medycznej</b>	Obowiązek prowadzenia dokumentacji medycznej określonej w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 21 grudnia 2010 r. w sprawie rodzajów i zakresu dokumentacji medycznej oraz sposobu jej przetwarzania (Dz. U. z 2010 r. Nr 252, poz. 1697) – w zakresie określonym dla zakładów opieki zdrowotnej	<b>Dodatkowy</b> obowiązek prowadzenia dokumentacji medycznej określonej w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 21 grudnia 2010 r. w sprawie rodzajów i zakresu dokumentacji medycznej oraz sposobu jej przetwarzania (Dz. U. z 2010 r. Nr 252, poz. 1697) – w zakresie określonym dla pielęgniarki i położnej udzielającej świadczeń zdrowotnych w ramach indywidualnej praktyki pielęgniarki, położnej, indywidualnej specjalistycznej praktyki pielęgniarki, położnej albo grupowej praktyki pielęgniarki, położnej. <b>Konieczne więc prowadzenie równoległe dwóch rodzajów dokumentacji.</b>
<b>Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, wczasy pod gruszą</b>	W ramach funduszu przysługują m. In. dofinansowanie do wypoczynku letniego , świadczenia rzeczowe w okresie świąt, pożyczki, itp.,: W zakładach , w których nie tworzy się funduszu wypłacane jest świadczenie urlopowe ( tzw. wczasy pod gruszą)	<b>Nie przysługują</b>

<b>Normy czasu pracy, godziny nadliczbowe</b>	W zakładach opieki zdrowotnej obowiązują normy czasu pracy w wymiarze 7 godzin 35 minut na dobę i 37 godzin 55 minut w przeciętnie pięciodniowym tygodniu czasu pracy, pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za przekroczenie norm czasu pracy (wynagrodzenie na tzw. nadgodziny)	Nie ma żadnych ograniczeń w postaci maksymalnych norm czasu pracy; nie przysługuje szczególne dodatkowe wynagrodzenie za usługi wykonywane po przekroczeniu norm pracy, mających zastosowanie do pracowników lub określonych w kontrakcie
---	---	---

<b>System czasu pracy</b>	Zakłady opieki zdrowotnej mogą stosować systemy czasu pracy wyłącznie na zasadach określonych w ustawie o zakładach opieki zdrowotnej i Kodeksie pracy	W przypadku świadczenia usług nie można mówić o czasie pracy, zatem istnieje pełna dowolność w zakresie kształtowania systemów pracy pielęgniarek, położnych ( w tym możliwość stosowania tzw. przerywanego systemu pracy)
<b>Płatny urlop wypoczynkowy</b>	Przysługuje	<b>Nie przysługuje</b>
<b>Opieka nad dzieckiem do lat 14</b>	Przysługują 2 dni wolne od pracy z tytułu sprawowania opieki	<b>Nie przysługuje</b>
<b>Prawo do 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy</b>	Przysługuje jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin	<b>Nie przysługuje</b>
<b>Przerwa na karmienie piersią</b>	Przysługują dwie półgodzinne przerwy (przy ciąży mnogiej dwie czterdziestopięciominutowe przerwy)	<b>Nie przysługuje</b>
<b>Urlopy okolicznościowe</b>	Przysługują dni wolne z tytułu zdarzeń losowych oraz innych okoliczności określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 19 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy	<b>Nie przysługuje</b>
<b>Urlopy szkoleniowe i wsparcie w zakresie podnoszenia kwalifikacji</b>	Przysługują w przypadku skierowania przez pracodawcę lub wyrażenia zgody na podnoszenie kwalifikacji.	<b>Nie przysługuje</b>
<b>Środki ochrony indywidualnej odzieży i obuwia robocze</b>	Przysługują pracownikowi wg. zasad ustalonych w Kodeksie pracy	<b>Nie przysługują</b> ( obowiązek wyposażenia we własnym zakresie)
<b>Sprzęt i aparatura medyczna</b>	Zapewnia pracodawca	Decyduje treść umów – możliwe zobowiązanie usługodawcy do zapewnienia określonego sprzętu lub materiałów dla potrzeb świadczonych usług.
<b>Ochrona prawna</b>	Przysługuje powszechna ochrona stosunku pracy: konieczność stosowania okresów wypowiedzenia ( maks. trzymiesięcznego), uzasadnienia wypowiedzenia, konsultacji związkowej (przy umowach na czas nieokreślony) oraz szczególna ochrona stosunku pracy; obejmująca zakaz wypowiedzania czy też rozwiązywania stosunku pracy ze względu na wiek przedemerytalny (art. 39 K. p.) przebywanie na urlopie czy też w okresie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy ( art.41K.p), w okresie ciąży czy też urlopu macierzyńskiego, działaczy zakładowych organizacji związkowych (art. 32 ust. o związkach zawodowych). Rozwiązanie umowy o pracę objęte jest kontrolą sądową – sądów pracy	Zakład opieki zdrowotnej ma możliwość wypowiedzenia umowy w każdym czasie bez konieczności wskazywania uzasadnienia (art. 746 § 1 zd. 1 Kodeksu cywilnego)
<b>Spory wynikające ze stosunku prawnego</b>	Rozstrzygane przed Sądami pracy – wolne od opłat sądowych (pewnym opłatom podlegają tylko niektóre czynności procesowe lub sprawy dotyczące przedmiotów sporu o dużych wartościach)	Rozstrzygane przed Sądami cywilnymi – obowiązek ponoszenia wszystkich opłat sądowych, w tym wpisu od pozwu w wysokości co do zasady 5% wartości przedmiotu sporu. Odmienny sposób prowadzenia sporu niż w postępowaniu przed sądem pracy.
<b>Odpowiedzialność karna i wykroczeniowa</b>	Pracodawcy podlegają odpowiedzialności : -karnej (za złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika , odmowę ponownego przyjęcia do pracy – art. 218 § 1 i §2 K.k.), -wykroczeniowej ( z tytułu naruszania praw pracownika – art. 281 -283 K. p . oraz przepisy innych ustaw)	Brak odpowiedzialności karnej i wykroczeniowej z tytułu naruszania praw realizującego kontrakt;

<b>Ochrona przed mobbingiem, molestowaniem, molestowaniem seksualnym</b>	Pracodawcy podlegają odpowiedzialności za występowanie w zakładzie pracy mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego.	Na zasadach ogólnych prawa karnego
<b>Ochrona Państwowej Inspekcji Pracy</b>	Pracodawcy podlegają pełnej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, która ma możliwość kierowania do nich wystąpień, nakazów, zgłaszania sprzeciwu, itd.	Brak podstaw prawnych do ingerencji Państwowej Inspekcji Pracy w sposób realizacji kontraktów.
<b>Nadzór okręgowej rady pielęgniarek i położnych</b>	Okręgowa rada pielęgniarek i położnych nie ma możliwości sprawowania nadzoru nad świadczeniami udzielanymi przez pielęgniarki i położne	Możliwość sprawowania nadzoru przez właściwą okręgową radę pielęgniarek i położnych, w tym możliwość przeprowadzania czynności kontrolnych oraz wydawania zaleceń pokontrolnych.
<b>Podleganie pielęgniarek, położnych ubezpieczeniem społecznym</b>	Tak- od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku	Tak – od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności regulowanej do dnia zaprzestania wykonywania tej działalności, z pewnymi wyjątkami – np. karencja w zakresie ubezpieczenia chorobowego
<b>Obowiązek finansowania i odprowadzania składek z ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego</b>	Obciąża pracodawcę i pracownika wg. następujących stóp procentowych: - na ubezpieczenie emerytalne – 19,52 % podstawy wymiaru (po połowie finansowane przez pracodawcę i pracownika), - na ubezpieczenia rentowe – 6,00% podstawy wymiaru (finansowane przez pracodawcę – 4,5%, przez pracownika – 1,5%), - na ubezpieczenia chorobowe – 2,45 % podstawy wymiaru (w całości finansowane przez pracownika) - na ubezpieczenie wypadkowe – od 0,67 % do 3,33 % podstawy wymiaru (w całości finansowane przez pracodawcę) - na ubezpieczenia zdrowotne – 9,00% podstawy wymiaru (w całości finansowane przez pracownika i odliczane do 7,75 % od podatku dochodowego), - na Fundusz Pracy – 2,45 % podstawy wymiaru (w całości finansowane przez pracodawcę), - 0,10 % podstawy wymiaru – na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (w całości finansowane przez pracodawcę); płatnikiem składek jest wyłącznie pracodawca	Obciąża wyłącznie realizującego kontrakt, według następujących stóp procentowych (na styczeń – grudzień 2011 r.): - na ubezpieczenia emerytalne- 19,52% podstawy wymiaru ale nie mniej niż 393,41 zł. - na ubezpieczenia rentowe – 6,00 % podstawy wymiaru ale nie mniej niż 120,92 zł. - na ubezpieczenie chorobowe- 2,45 % podstawy wymiaru ale nie mniej niż 49,38 zł (ma charakter dobrowolny), - na ubezpieczenia wypadkowe - od 0,67 % do 3,33 % podstawy wymiaru, - na ubezpieczenie zdrowotne – 9,00 % podstawy wymiaru, ale nie mniej niż 243,39 zł. z tym że 7,75 % podstawy pomniejsza podatek dochodowy, - na Fundusz Pracy – 2,45% podstawy wymiaru ale nie mniej niż 49,38 zł. płatnikiem składek jest wyłącznie osoba realizująca kontrakt.

<b>Zaległości z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne (wraz z odsetkami jak za zaległości podatkowe i opłatą dodatkową)</b>	Obciążają pracodawcę	Obciążają usługodawcę (realizującego kontrakt)
<b>Rozliczanie się z organem podatkowym</b>	Obowiązek ustalenia wysokości zaliczek na podatek dochodowy i ich odprowadzenie do organu podatkowego spoczywa wyłącznie na pracodawcy, rozliczenie roczne podatku dochodowego w pewnych sytuacjach możliwe przez pracodawcę	Ustalenie wysokości podatku i odprowadzenie go do urzędu skarbowego spoczywa wyłącznie na podmiocie realizującym kontrakt
<b>Obowiązek sporządzania i przechowywania dokumentacji księgowej</b>	Spoczywa wyłącznie na pracodawcy	Spoczywa wyłącznie na realizującym kontrakt (zazwyczaj obowiązek prowadzenia podatkowej książki przychodów i rozchodów)
<b>Emerytura</b>	Przysługuje – w wysokości uzależnionej od wysokości odprowadzonych składek emerytalnych (a więc od w relacji do wysokości otrzymywanego wynagrodzenia)	Przysługuje – w wysokości uzależnionej od wysokości odprowadzonych składek emerytalnych – składki naliczane w 2011 r. od kwoty 2.015,40 zł
<b>Renta z tytułu niezdolności do pracy</b>	Przysługuje	Przysługuje

**Świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa**

<b>Wynagrodzenie chorobowe</b>	Przysługuje przez pierwsze 33 dni (14 dni dla pracownika >50 lat) niezdolności do pracy w roku kalendarzowym ( w całości finansowane jest przez pracodawcę)	<b>Nie przysługuje</b>
<b>Zasiłek chorobowy</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Co do zasady przysługuje po upływie 30dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego</li> <li>2) Przysługuje przez maksymalny okres 182 dni (łącznie z wynagrodzeniem chorobowym)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Przysługuje wyłącznie osobie odprowadzającej dobrowolną składkę chorobową - co do zasady po upływie 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego</li> <li>2) maksymalny okres 182 dni (wysokość zasiłku zależy od wysokości odprowadzonej składki)</li> </ol>
<b>Świadczenie rehabilitacyjne</b>	Przysługuje maksymalnie przez okres 12 miesięcy	Przysługuje wyłącznie osobie odprowadzającej dobrowolną składkę chorobową – maksymalnie przez okres 12 miesięcy.

<b>Zasiłek wyrównawczy</b>	Przysługuje w przypadkach określonych w przepisach ustawy o świadczeniach z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.	<b>Nie przysługuje</b>
<b>Zasiłek macierzyński</b>	przysługuje	Przysługuje wyłącznie osobie odprowadzającej dobrowolną składkę chorobową
<b>Zasiłek opiekuńczy</b>	Przysługuje w przypadku konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem do lat 8, chorym dzieckiem do lat 14 lub innym chorym członkiem rodziny	<b>Nie przysługuje</b>

Umowa o pracę---16 zł/ 1 godz.	Umowa cywilnoprawna (kontrakt)- 16 zł/1 godz. <b>Przy najniższej składce ZUS (obowiązkowej)</b>	Umowa cywilnoprawna 16 zł/ 1 godz. przy deklarowanym (dobrowolnym) ZUS-ie od pełnego dochodu – <b>pełny ZUS</b> Czas pracy -168 godz.
Wynagrodzenie brutto – 2688,00 zł  Finansowane przez pracownika: -składki ZUS (łącznie 13,71 % podstawy wymiaru) 368,53zł, - podatek - 171,00 zł -składka zdrowotna – 208,75 zł.	Przychód – 2.688,00 zł  Finansowane przez realizującego kontrakt: -składki ZUS 597,38+ Fundusz Pracy - 49,38 zł, - składka zdrowotna 9%– 243,39 zł. ( podstawa to 75% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kw. poprzedniego roku, włącznie z wypłatami z zysku wynosi 2.704,31 zł – tj. 3.605,74 zł. x 75%. -podatek – 112,00 zł( przyjęto założenie, że celem maksymalnego zwiększenia dochodu, składki odprowadzono w minimalnej wysokości tj. od kwoty 2.015,40 zł jako podstawy wymiaru /3.359 zł x 60% /	Przychód –2.688,00 zł  Finansowane przez realizującego kontrakt: -składki ZUS 785,51+ Fundusz Pracy - 49,38 zł, - składka zdrowotna 9%– 243,39 zł. ( podstawa to 75% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kw. poprzedniego roku, włącznie z wypłatami z zysku wynosi 2.704,31 zł – tj. 3.605,74 zł. x 75%. -podatek – 78,00 zł( przyjęto założenie, że celem maksymalnego zwiększenia dochodu, składki odprowadzono w minimalnej wysokości tj. od kwoty 2.015,40 zł jako podstawy wymiaru /3.359 zł x 60% /
Finansowane przez pracodawcę: -składki ZUS – 422,82 zł, (15,73%/-w tym skł. wyp. 1,47%) -Fundusz Gw . Św. Prac. – 2,69 zł -Fundusz pracy – 65,86 zł.		
Wysokość odprowadzanej do ZUS składki emerytalnej – 524,70 zł	Wysokość odprowadzonej do ZUS składki emerytalnej – 393,41 zł.	Wysokość odprowadzanej do ZUS składki emerytalnej – 524,70 zł
Wynagrodzenie netto pracownika – 1.939,72 zł.	Czysty dochód realizującego kontrakt – 1.685,85 zł.	Czysty dochód realizującego kontrakt 1.531,72 zł.

Umowa o pracę---24 zł/ 1 godz.	Umowa cywilnoprawna (kontrakt)- 24 zł/1 godz. <b>Przy najniższej składce ZUS (obowiązkowej)</b>	Umowa cywilnoprawna (kontrakt)- 24 zł/1 godz. przy deklarowanym (dobrowolnym) ZUS-ie od pełnego dochodu- <b>pełny ZUS</b> Czas pracy- 168 godz.
Wynagrodzenie brutto – 4.032,00 zł  Finansowane przez pracownika: -składki ZUS (łącznie 13,71 % podstawy wymiaru) <b>552,78zł,</b> - podatek - <b>290,00 zł</b> -składka zdrowotna – <b>313,13 zł.</b>	Przychód – 4.032,00 zł  Finansowane przez realizującego kontrakt: -składki ZUS <b>597,38+</b> Fundusz Pracy - <b>49,38 zł,</b> - składka zdrowotna 9%– <b>243,39 zł.</b> ( podstawa to 75% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kw. poprzedniego roku, włącznie z wypłatami z zysku wynosi <b>2.704,31 zł</b> – tj. 3.605,74 zł. x 75%.  -podatek – <b>353,00 zł</b> ( przyjęto założenie, że celem maksymalnego zwiększenia dochodu, składki odprowadzono w minimalnej wysokości tj. od kwoty 2.015,40 zł jako podstawy wymiaru /3.359 zł x 60% /	Przychód – 4.032,00 zł  Finansowane przez realizującego kontrakt: -składki ZUS <b>1.161,42+</b> Fundusz Pracy - <b>49,38 zł,</b> - składka zdrowotna 9%– <b>243,39 zł.</b> ( podstawa to 75% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kw. poprzedniego roku, włącznie z wypłatami z zysku wynosi <b>2.704,31 zł</b> – tj. 3.605,74 zł. x 75%.  -podatek – <b>252,00 zł</b> ( przyjęto założenie, że celem maksymalnego zwiększenia dochodu, składki odprowadzono w minimalnej wysokości tj. od kwoty 2.015,40 zł jako podstawy wymiaru /3.359 zł x 60% /
Finansowane przez pracodawcę: -składki ZUS – <b>634,23 zł,</b> (15,73%/–w tym skl. wyp. 1,47%) -Fundusz Gw . Św. Prac. – <b>4,03 zł</b> -Fundusz pracy – <b>98,78 zł.</b>	Przychód – 4.032,00 zł  Finansowane przez realizującego kontrakt: -składki ZUS <b>597,38+</b> Fundusz Pracy - <b>49,38 zł,</b> - składka zdrowotna 9%– <b>243,39 zł.</b> ( podstawa to 75% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kw. poprzedniego roku, włącznie z wypłatami z zysku wynosi <b>2.704,31 zł</b> – tj. 3.605,74 zł. x 75%.  -podatek – <b>353,00 zł</b> ( przyjęto założenie, że celem maksymalnego zwiększenia dochodu, składki odprowadzono w minimalnej wysokości tj. od kwoty 2.015,40 zł jako podstawy wymiaru /3.359 zł x 60% /	Przychód – 4.032,00 zł  Finansowane przez realizującego kontrakt: -składki ZUS <b>1.161,42+</b> Fundusz Pracy - <b>49,38 zł,</b> - składka zdrowotna 9%– <b>243,39 zł.</b> ( podstawa to 75% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kw. poprzedniego roku, włącznie z wypłatami z zysku wynosi <b>2.704,31 zł</b> – tj. 3.605,74 zł. x 75%.  -podatek – <b>252,00 zł</b> ( przyjęto założenie, że celem maksymalnego zwiększenia dochodu, składki odprowadzono w minimalnej wysokości tj. od kwoty 2.015,40 zł jako podstawy wymiaru /3.359 zł x 60% /
Wysokość odprowadzanej do ZUS składki emerytalnej – 787,05 zł	Wysokość odprowadzonej do ZUS składki emerytalnej – <b>393,41 zł.</b>	Wysokość odprowadzonej do ZUS składki emerytalnej – <b>795,11 zł.</b>
Wynagrodzenie netto pracownika – 2.876,09 zł.	Czysty dochód realizującego kontrakt – <b>2.788,85 zł.</b>	Czysty dochód realizującego kontrakt <b>2.325,81 zł.</b>