



Twój e-PIT: **WPISZ NASZ KRS 0000318482**

JDG A UMOWA O PRACĘ
STAN PRAWNY NA DZIEŃ: 1 MAJA 2025 R.

	JDG	UMOWA O PRACĘ
PODSTAWA PRAWNA	Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 236).	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465).
DEFINICJA	Działalnością gospodarczą jest zorganizowana działalność zarobkowa, wykonywana we własnym imieniu i w sposób ciągły.	Czynność prawna polegająca na złożeniu zgodnych oświadczeń woli przez pracownika i pracodawcę, w których pracownik zobowiązuje się do osobistego świadczenia pracy na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego określonym, a pracodawca do zapłaty umówionego wynagrodzenia.
OPODATKOWANIE	Prowadząc jednoosobową działalność gospodarczą, mamy do wyboru różne sposoby opodatkowania swojej działalności: • zasady ogólne • opodatkowanie podatkiem liniowym • ryczałt	Osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę rozlicza swoje dochody w PIT po otrzymaniu PIT-11 od pracodawcy, są one opodatkowane na zasadach ogólnych

MIEJSCE WYKONYWANIA PRACY	Dowolne miejsce wybrane przez przedsiębiorcę.	Praca jest wykonywana wykonywane w miejscu wskazanym przez pracodawcę.
CZAS PRACY	Nielimitowany czas pracy, brak wyznaczonych godzin pracy.	Praca w godzinach wyznaczonych przez pracę.
ZARZĄDZANIE	Przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą nie podlega kierownictwu, wykonuje czynności we własnym imieniu i na własną rzecz.	Osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę to wykonywanie pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w wyznaczonym miejscu i czasie, za wynagrodzeniem.
SKŁADKI ZUS	Przedsiębiorca samodzielnie odprowadza składki ZUS. Przepisy ustalają, jakie są minimalne składki ZUS opłacone przez przedsiębiorcę w danym roku podatkowym. Podstawa wymiaru minimalnych składek społecznych przy: • preferencji – stanowi 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia, • małym ZUS plus – jest ustalona według podanego w przepisach wzoru, w którym kluczowym parametrem jest dochód z działalności, • dużym ZUS – stanowi 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia	Pracodawca odprowadza za pracownika składki ZUS. Wysokość procentowa składek wynosi: • na ubezpieczenie emerytalne – 19,52% podstawy wymiaru, • na ubezpieczenia rentowe – 8% podstawy wymiaru, • na ubezpieczenie chorobowe – 2,45% podstawy wymiaru, • na ubezpieczenie zdrowotne – 9% podstawy wymiaru, • na ubezpieczenie wypadkowe – składka jest zróżnicowana.

	rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Składki należy opłacać co miesiąc w tej samej wysokości bez względu na liczbę dni kalendarzowych w danym miesiącu. Ich zmiana następuje dopiero gdy zmieniają się parametry określające podstawę wymiaru (zwykle na przełomie lat) bądź gdy przedsiębiorca otrzymuje w danym miesiącu zasiłki z ZUS, zawiesza lub wznowia działalność gospodarczą, rozpoczyna zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Nie zabrania się natomiast przedsiębiorcy ustalić wyższej podstawy naliczania składek niż minimalna. Wówczas jej wysokość zależy od samego przedsiębiorcy, z pewnymi jednak ograniczeniami (np. przy składkach dobrowolnych chorobowych podstawa wymiaru nie może przekroczyć 250% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia - w 2024 roku jest to kwota 19 560,00 zł).	
URLOP WYPOCZYNKOWY	Brak.	Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługuje urlop wypoczynkowy. W art. 154 § 1 Kodeksu pracy został wymiar urlopu wypoczynkowego, który odnosi się do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i jest uzależniony jest od stażu pracy i wykształcenia pracownika. Wymiar ten wynosi:

		• 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat; • 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Wymiar urlopu wypoczynkowego może być inaczej ustalony dla pracownika w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w umowie o pracę, jednakże nigdy nie może być niższy niż mówią przepisy Kodeksu pracy.
URLOP MACIERZYŃSKI	Brak.	Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługuje urlop wypoczynkowy. Wymiar urlopu macierzyńskiego, niezależnie od tego, kto z niego korzysta, zależy od liczby narodzonych dzieci przy jednym porodzie i wynosi: • 20 tygodni – urodzenie jednego dziecka, • 31 tygodni – urodzenie dwojga dzieci, • 33 tygodnie – urodzenie trojga dzieci.
ZWOLNIENIE CHOROBOWE	Podstawowym warunkiem uzyskania prawa do zasiłku chorobowego jest opłacanie składki chorobowej, która jest składką dobrowolną. Kolejnym warunkiem jest opłacanie składek w terminie, czyli do 10. dnia każdego miesiąca. Składka chorobowa wynosi 2,45 proc. podstawy wymiaru. Podstawa składki chorobowej nie może być inna niż podstawa składek na ubezpieczenia społeczne. Prawo do zasiłku chorobowego przedsiębiorca uzyskuje po upływie tzw. okresu wyczekiwania, który	Prawo do zasiłku chorobowego pracownik nabywa po upływie ustalonego okresu ubezpieczenia (okres wyczekiwania). Okres ten jest zróżnicowany w zależności od charakteru ubezpieczenia. Jeśli pracownik podlega ubezpieczeniu chorobowemu: • obowiązkowo – prawo do zasiłku nabywa po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego,

	wynosi 90 dni. To oznacza, że jedno opłacenie składki chorobowej nie daje jeszcze prawa do zasiłku chorobowego. Przedsiębiorca być ubezpieczony nieprzerwanie przez okres co najmniej 90 dni, aby nabyć prawo do zasiłku. Dopiero niezdolność do pracy zaistniała po tym okresie uprawnia do wnioskowania o zasiłek. Do okresu 90 dni wliczane są poprzednie okresy ubezpieczenia, o ile przerwa między poprzednim ubezpieczeniem a ubezpieczeniem z tytułu działalności gospodarczej nie jest dłuższa niż 30 dni.	dobrowolnie – prawo do zasiłku nabywa po upływie 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.
Praca na urlopie	Przedsiębiorca może pracować w trakcie urlopu. Czytaj szerzej: <u>Przedsiębiorca prowadzący JDG na workation – jak pracować na wakacjach zgodnie z prawem</u>	Praca w trakcie urlopu zależy od ustaleń w pracodawcę. Czytaj szerzej: <u>Prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy w trakcie workation</u>

Źródła:

- 1) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 952/2013 z dnia 9 października 2013 r. ustanawiające unijny kodeks celny (Dz. U. UE. L. z 2013 r. Nr 269, str. 1 z późn. zm.).
- 2) Ustawa z dnia 19 marca 2004 r. Prawo celne (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1590).

WSZELKIE PRAWA ZASTRZEŻONE. ŻADEN FRAGMENT PUBLIKACJI NIE MOŻE BYĆ POWIELANY LUB ROZPOWSZECHNIANY W ŻADNEJ FORMIE I W ŻADEN SPOSÓB BEZ UPRZEDNIEGO ZEZWOLENIA. WSZELKIE ZNAKI TOWAROWE, ZNAKI GRAFICZNE, NAZWY WŁASNE, LOGOTYPY I INNE DANE SĄ CHRONIONE PRAWEM AUTORSKIM I NALEŻĄ DO ICH WŁAŚCICIELI © AKADEMIA LIDERÓW INNOWACJI I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI DR BOGUSŁAWA FEDERA.