

Monika Niedziółka

Uniwersytet w Siedlcach
Instytut Nauk o Polityce i Administracji

ORCID: 0000-0001-5284-326X

e-mail: monika.niedziolka@uws.edu.pl

JEL: E24, G35, J31, J33, M41, M54

Amelia Maria Obłozą

Uniwersytet w Siedlcach
Instytut Nauk o Polityce i Administracji

ORCID: 0009-0007-3560-2596

e-mail: ao87717@stud.uws.edu.pl

Agnieszka Lubaszka

Uniwersytet w Siedlcach
Instytut Nauk o Polityce i Administracji

ORCID: 0009-0007-0761-2463

e-mail: al87718@stud.uws.edu.pl

ETAT A SAMOZATRUDNIENIE – STUDIUM PORÓWNAWCZE OBCIĄŻEŃ PUBLICZNOPRAWNYCH W LATACH 2025-2026

Full-time employment and self-employment –
a comparative study of public law burdens in 2025-2026

<https://doi.org/10.34739/maj.2026.05.02>

Streszczenie: Artykuł przedstawia porównanie obciążeń publicznoprawnych ponoszonych przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę oraz osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą (JDG), które ukończyły 26. rok życia. Analizie poddano różnice w wysokości składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, a także w odniesieniu do JDG obciążenia podatkowe wynikające z różnych form opodatkowania dostępnych dla przedsiębiorców. Celem artykułu była ocena, jak kształtuje się faktyczny koszt pracy przy założeniu wynagrodzenia 10 000 zł brutto oraz ile środków pozostaje do dyspozycji pracownika i przedsiębiorcy po odprowadzeniu ustawowych zobowiązań. Ocena została przeprowadzona na podstawie przepisów obowiązujących w 2025 i 2026 roku, z uwzględnieniem aktualnych na te lata stawek składek i podatków właściwych dla obu form aktywności zawodowej. Przeprowadzone wnioskowanie pozwoliło na pozytywną weryfikację hipotezy badawczej, która zakładała, że prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej jest finansowo korzystniejszą formą uzyskiwania dochodu niż zatrudnienie na podstawie umowy o pracę.

Słowa kluczowe: koszt pracy, umowa o pracę, jednoosobowa działalność gospodarcza, obciążenia publicznoprawne

Abstract: This article compares the public law burdens borne by individuals employed under an employment contract and those running a sole proprietorship (SME) over the age of 26. The article analyzes the differences in social security and health insurance contributions, as well as the tax burdens resulting from various taxation methods available to entrepreneurs, relative to SMEs. The aim of the article was to assess the actual cost of labor based on a gross salary of PLN 10,000 and the funds remaining at the disposal of both employees and entrepreneurs after paying statutory dues. The assessment was conducted based on the regulations in force in 2025 and 2026, taking into account the current contribution and tax rates applicable to both forms of professional activity. The analysis supported the positive verification of the research hypothesis, which assumed that running a sole proprietorship is a more financially advantageous form of income for entrepreneurs than employment under an employment contract.

Keywords: labor costs, employment contract, sole proprietorship, public law liabilities

Wprowadzenie

Ludzie podejmują pracę z wielu powodów, m.in. dla samorealizacji lub rozwoju dobrych relacji społecznych, jednak przeważnie ich główną motywacją jest chęć otrzymania wynagrodzenia oraz uzyskania bezpieczeństwa finansowego. Współczesny rynek pracy w Polsce oferuje różnorodne formy zatrudnienia, z których najczęściej spotykanymi są: zatrudnienie na podstawie umowy o pracę oraz samozatrudnienie, czyli świadczenie usług w ramach własnej działalności gospodarczej. Każda z tych form wiąże się z odmiennym systemem podatkowo-składkowym i poziomem zabezpieczeń socjalnych dla pracownika lub przedsiębiorcy. Wybór formy zatrudnienia ma istotne konsekwencje finansowe zarówno dla osoby wykonującej pracę, jak i dla państwa pobierającego daniny publiczne.

Celem niniejszego artykułu jest porównanie kosztów związanych ze stosunkiem pracy oraz z prowadzeniem jednoosobowej działalności gospodarczej – ze szczególnym uwzględnieniem obciążeń podatkowych i składkowych. Opracowanie wskazuje, jaka część wynagrodzenia trafia do państwa w obu modelach zatrudnienia, jakie są główne różnice oraz jakie korzyści i ryzyka niesie każdy z tych wariantów w oparciu o przepisy i stawki obowiązujące w latach 2025–2026. Tekst weryfikuje hipotezę badawczą, zgodnie z którą prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej jest finansowo korzystniejszą formą uzyskiwania dochodu niż zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Analiza prowadzona jest z zastosowaniem metody badania dokumentów. Artykuł uwzględni wybrane pozycje literatury, właściwe akty prawne oraz netografię.

Przegląd literatury

Koszt pracy stanowi jedno z kluczowych pojęć zarówno w ekonomii, jak i w naukach o zarządzaniu. Obejmuje ogół wydatków, jakie ponosi pracodawca w związku z zatrudnieniem pracownika, a także obciążenia, które spoczywają bezpośrednio na osobie świadczącej pracę. W ujęciu makroekonomicznym koszty pracy wpływają na konkurencyjność gospodarki, poziom cen, elastyczność rynku pracy oraz tempo wzrostu przedsiębiorstw. W ujęciu mikroekonomicznym natomiast – dotyczą rzeczywistych wydatków podmiotu gospodarczego związanych z realizacją procesu zatrudnienia (Papaj, 2016). W literaturze podkreśla się, że koszt pracy obejmuje nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, lecz także obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne, składkę zdrowotną, zaliczki na podatek dochodowy oraz różnego rodzaju świadczenia dodatkowe, jeżeli są przez przedsiębiorstwo przewidziane (Spoz, 2017). Oznacza to, że kwota wynagrodzenia brutto nie odzwierciedla pełnego kosztu zatrudnienia po stronie pracodawcy, ponieważ obejmuje zarówno elementy potrącane z wynagrodzenia pracownika, jak i te finansowane przez zatrudniającego. Koszty pracy są również silnie uwarunkowane systemem prawnym, w tym konstrukcją ubezpieczeń społecznych, zasadami naliczania podatku dochodowego oraz przepisami regulującymi stosunek pracy (Papaj, 2016). Z tego względu analiza obciążeń publicznoprawnych różnych form aktywności zawodowej – w tym umowy o pracę oraz jednoosobowej działalności gospodarczej – ma kluczowe znaczenie zarówno dla przedsiębiorców, jak i dla pracowników.

Koszty pracy są elementem kosztów księgowych nazywanych w ekonomii także kosztami *explicite*. Obejmują one faktycznie udokumentowane wydatki związane z prowadzeniem działalności gospodarczej. Warto zauważyć, że ekonomiści wyróżniają dodatkowo koszt *implicite*. W artykule uwaga zostanie jednak skupiona jedynie na kosztach w ujęciu rachunkowym (Milewski, 2003).

W polskim systemie prawnym można wyróżnić dwie podstawowe ścieżki uzyskiwania dochodu z aktywności zawodowej na podstawie stosunku pracy oraz przez świadczenie usług w ramach własnej działalności gospodarczej. Każda z tych form charakteryzuje się odmienną konstrukcją prawną, zakresem obowiązków oraz sposobem finansowania obciążeń publicznoprawnych. Umowa o pracę jest uregulowana w Kodeksie pracy i stanowi podstawową, a zarazem najbardziej sformalizowaną formę zatrudnienia. Na jej podstawie pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonej pracy pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, natomiast pracodawca zobowiązuje się do wypłaty wynagrodzenia oraz zapewnienia warunków wynikających z przepisów prawa (Kodeks pracy, 1974, art. 22). Kodeks pracy wskazuje w art. 25 § 1 trzy rodzaje umowy o pracę: zawartą na okres próbny, zawartą na czas określony i zawartą

na czas nieokreślony (Kodeks pracy, 1974, art. 25 § 1). Relacja ta ma charakter podporządkowany i trwałą, co istotnie odróżnia ją od umów cywilnoprawnych, czyli porozumień zawieranych na podstawie Kodeksu cywilnego, które regulują zasady współpracy między stronami poza stosunkiem pracy. Mają one formę umowy zlecenia lub umowy o dzieło (Lesner, 2025).

Stosunek pracy wiąże się z licznymi ograniczeniami dotyczącymi organizacji czasu i miejsca świadczenia pracy. Pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w określonych godzinach, a normy czasu pracy są ściśle regulowane – co do zasady nie mogą przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym (Kodeks pracy, 1974, art. 129). Kodeks pracy gwarantuje także minimalne okresy odpoczynku: 11 godzin w każdej dobie oraz 35 godzin tygodniowo (z możliwością skrócenia do 24 godzin tygodniowo w systemie równoważnym) (Kodeks pracy, 1974, art. 133). W konsekwencji pracownik etatowy nie ma pełnej swobody w kształtowaniu własnego harmonogramu wykonywania obowiązków.

W przypadku umowy o pracę ograniczona jest możliwość podejmowania dodatkowej aktywności zarobkowej. W niektórych profesjach – zwłaszcza uregulowanych pragmatykami służbowymi (np. policjant czy pracownik służby więziennej) – podjęcie dodatkowej pracy wymaga zgody przełożonego (Będziewska-Michalska, 2021). Natomiast w zwykłym stosunku pracy źródłem ograniczeń może być przede wszystkim zakaz konkurencji wynikający z umowy lub aktów wewnętrznych pracodawcy (Kodeks pracy, 1974, art. 101). Jest to przejaw podporządkowania pracownika i może wpływać na zakres jego swobody gospodarczej oraz dynamikę rozwoju zawodowego.

Zakres odpowiedzialności pracownika został precyzyjnie uregulowany w Kodeksie pracy i obejmuje dwa podstawowe obszary: odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracodawcy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych (Kodeks pracy, 1974, art. 114) oraz odpowiedzialność za powierzone mienie, takie jak środki pieniężne, papiery wartościowe, narzędzia czy inne składniki majątku niezbędne do wykonywania pracy (Kodeks pracy, 1974, art. 124). Odpowiedzialność ta ma charakter ograniczony – zarówno pod względem zasad jej dochodzenia, jak i maksymalnej wysokości odszkodowania. W przypadku szkody wyrządzonej nieumyślnie odszkodowanie nie może przekroczyć równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika z dnia wystąpienia szkody (Kodeks pracy, 1974, art. 119). Dopiero szkoda wyrządzona umyślnie skutkuje pełną odpowiedzialnością odszkodowawczą (Kodeks pracy, 1974, art. 122).

Co istotne, pracownik pozostający w stosunku pracy nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z funkcjonowaniem pracodawcy – nie odpowiada za jego zobowiązania własnym majątkiem. Stanowi to jedną z fundamentalnych różnic między umową o pracę a prowadzeniem działalności gospodarczej, gdzie przedsiębiorca samodzielnie ponosi całe ryzyko finansowe swojej aktywności. Pracownik ma również obowiązek zachowywać się wobec współpracowników po koleżeńsku, czyli utrzymywać takie relacje, które będą stwarzały przyjazną atmosferę. Winien także dbać o dobro zakładu pracy – troszczyć się o powierzone mu narzędzia i materiały oraz o dobre imię zakładu pracy. Zobowiązany jest ponadto przestrzegać tajemnicy dotyczącej metod produkcji czy handlu (Brzychcy, 2014).

Jednoosobowa działalność gospodarcza (JDG) jest elastyczną formą prowadzenia działalności gospodarczej przez osobę fizyczną, uregulowaną w ustawie Prawo przedsiębiorców. Przedsiębiorca działa we własnym imieniu i na własny rachunek, ponosząc ryzyko gospodarcze oraz pełną odpowiedzialność za zobowiązania wynikające z prowadzenia działalności. Zgodnie z art. 353 Kodeksu cywilnego strony mogą zawrzeć umowę, na podstawie której przedsiębiorca zobowiązuje się świadczyć określone usługi na rzecz drugiego podmiotu w zamian za wynagrodzenie (Kodeks cywilny, 1964, art. 353). Tego rodzaju kontrakty, powszechnie określane jako umowy typu B2B (*business-to-business*), nie są objęte reżimem prawa pracy i mogą zostać zawarte wyłącznie pomiędzy podmiotami gospodarczymi (*Umowa o pracę czy B2B...*, b.d.).

Mimo że model ten zapewnia większą elastyczność oraz możliwość optymalizacji obciążeń podatkowo-składkowych, wiąże się również z istotnymi obowiązkami i ograniczeniami po stronie przedsiębiorcy. Osoba prowadząca działalność gospodarczą ponosi pełną odpowiedzialność za prowadzenie dokumentacji, rozliczanie podatków, opłacanie obowiązkowych składek oraz podejmowanie decyzji obarczonych ryzykiem gospodarczym. W przeciwieństwie do pracownika etatowego, którego odpowiedzialność wobec pracodawcy jest

ustawowo ograniczona, przedsiębiorca ponosi pełną odpowiedzialność cywilną za zobowiązania wynikające z prowadzonej działalności. W przypadku jednoosobowej działalności gospodarczej majątek prywatny i majątek firmowy traktowane są jako całość, co oznacza, że przedsiębiorca odpowiada za długi firmy bez jakiegokolwiek limitu. Wierzyciele mogą dochodzić roszczeń nie tylko z majątku związanego z działalnością, lecz także – w razie niewypłacalności przedsiębiorcy – z jego majątku osobistego, takiego jak nieruchomości, samochód czy inne składniki majątkowe (Jankowska, 2024).

Wadą działalności gospodarczej jest brak ochrony prawnej typowej dla stosunku pracy, w tym prawa do płatnego urlopu, ochrony trwałości zatrudnienia, dodatków pracowniczych, wynagrodzenia chorobowego i świadczeń wynikających z przepisów prawa pracy. Przedsiębiorca musi samodzielnie prowadzić księgowość oraz ponosić koszty związane z jej obsługą, a także liczyć się ze zmiennością dochodów i mniejszą stabilnością finansową.

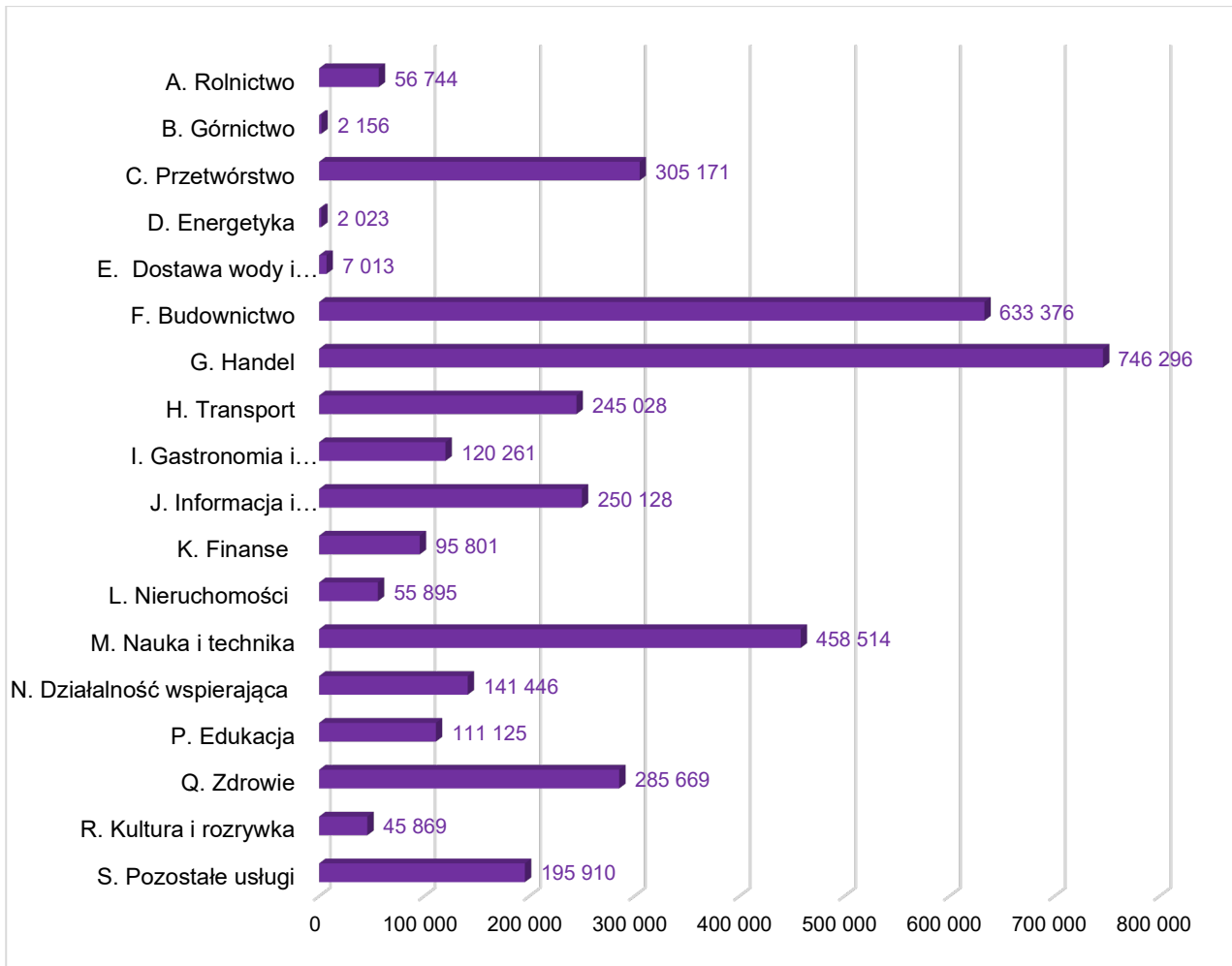
Dynamiczny wzrost popularności działalności gospodarczej stał się przedmiotem dyskusji legislacyjnych. W lipcu 2026 roku weszła w życie nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Projekt ten przewiduje m.in. przyznanie inspektorom uprawnień do samodzielnego stwierdzenia istnienia stosunku pracy poprzez decyzję administracyjną, bez konieczności wszczynania postępowania sądowego. Przekwalifikowanie może być zastosowane w przypadku stwierdzenia elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak stałe godziny świadczenia usług, podporządkowanie organizacyjne, obowiązek raportowania lub stały miesięczny charakter wynagrodzenia. Wprowadzona reforma znacząco wpływa na funkcjonowanie firm korzystających z kontraktów B2B, a także wywołuje trudności rozliczeniowe i podatkowe po obu stronach (Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, 2025; Leśniak, 2025).

Osoby decydujące się na jednoosobową działalność gospodarczą stanowią coraz większy odsetek rynku pracy w Polsce. Według danych opublikowanych przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) – aż 82,4% firm zarejestrowanych w I kwartale 2025 roku to JDG (Rebiznes, 2025). W rezultacie jednoosobowe działalności nadal dominują w polskim sektorze mikroprzedsiębiorstw (Główny Urząd Statystyczny, 2024).

Analiza struktury sektorowej z 2024 roku wskazuje, że samozatrudnienie koncentruje się w kilku kluczowych sektorach gospodarki (rysunek 1). Najliczniej reprezentowaną branżą jest handel (G), w której działa około 746 tys. przedsiębiorców. Na kolejnych miejscach znajdują się: budownictwo (F) – 633 tys. JDG oraz nauka i technika (M) – 458 tys. JDG. Niezwykle istotnym obszarem jest również sektor przetwórstwa (C), w którym funkcjonuje około 305 tys. firm, a także zdrowie (Q) – 285 tys. JDG. Dużą grupę stanowią również przedsiębiorcy prowadzący działalność w sektorze informacji i komunikacji (J) – 250 tys. firm, a także przedsiębiorcy z sektora transportu (H) – 245 tys. JDG. Znacznie mniej licznie reprezentowane są branże wymagające dużego kapitału początkowego lub specyficznych pozwoleń, m.in. energetyka (D), górnictwo (B), dostawa wody i gospodarka odpadami (E), gdzie liczba JDG oscyluje między 2 a 7 tys. Podobnie niską liczbę przedsiębiorców odnotowano w sekcji rolnictwo (A) – 56 tys. oraz kultura i rozrywka (R) – 45 tys. JDG.

Dane te pokazują, że samozatrudnienie w Polsce rozwija się przede wszystkim w sektorach o niskich barierach wejścia, silnie usługowych, elastycznych i niewymagających dużych nakładów inwestycyjnych. Jednocześnie duża liczebność JDG w handlu, budownictwie, IT oraz usługach profesjonalnych wskazuje na rosnące znaczenie modelu B2B w zawodach specjalistycznych. Niska obecność JDG w sektorach kapitałochłonnych potwierdza natomiast, że indywidualni przedsiębiorcy preferują działalności możliwe do prowadzenia samodzielnie, niskokosztowo i w sposób elastyczny.

Dostępne dane wskazują, że wśród nowo zakładanych JDG coraz większy udział mają kobiety. W 2024 roku rozpoczęły one 103,6 tys. jednoosobowych działalności gospodarczych, co odpowiada 38% wszystkich nowo powstałych firm. Działalności te koncentrują się w kilku wyraźnie zarysowanych sektorach. Ponad połowa z nich działa w czterech branżach: handlu (18%), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (15%), pozostałej działalności usługowej (15%) oraz opiece zdrowotnej (13%) (Balicka-Sawiak, 2025).



Rysunek 1. Liczebność JDG według sekcji PKD

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych GUS na 2024 rok

Wyniki i dyskusja

Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę podlega licznym obowiązkowym obciążeniom publicznoprawnym, które wpływają na ostateczną kwotę wypłacaną pracownikowi. Od wynagrodzenia brutto odejmuje się składki finansowane przez pracownika, obejmujące część składki emerytalnej i rentowej, całość składki chorobowej oraz składkę zdrowotną. Dodatkowym obciążeniem jest zaliczka na podatek dochodowy (Tokarczyk, 2025). Po ich odliczeniu pracownik otrzymuje wynagrodzenie netto, czyli faktyczną kwotę, którą ma do dyspozycji.

Składka emerytalna wynosi łącznie 19,52% podstawy wymiaru, z czego po 9,76% finansują pracodawca i pracownik. Składka rentowa to 8%, przy czym pracodawca pokrywa 6,5%, a pracownik 1,5%. Do obciążeń ponoszonych wyłącznie przez pracownika należą: składka chorobowa w wysokości 2,45% oraz składka zdrowotna wynosząca 9% podstawy wymiaru, rozumianej jako wynagrodzenie brutto pomniejszone o składki społeczne pracownika. Oprócz składek pracownik obciążony jest również podatkiem dochodowym od osób fizycznych, którego wysokość zależy od stosowanej skali podatkowej oraz możliwych odliczeń (Garbiec, 2022).

Tabela 1 przedstawia strukturę obciążeń publicznoprawnych ponoszonych przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w 2025 roku przy założeniu, że otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 10 000 zł brutto oraz że zamieszkuje w tej samej miejscowości, w której znajduje się jego zakład pracy.

Tabela 1. Obciążenia pracownika na umowie o pracę w 2025 roku

| Rodzaj składki | Kwota miesięczna (w zł) |
|-------------------------------------|-------------------------|
| Wynagrodzenie | 10 000 |
| Składka emerytalna (9,76%) | 976,00 |
| Składka rentowa (1,5%) | 150,00 |
| Składka chorobowa (2,45%) | 245,00 |
| Składka zdrowotna (9%) | 776,61 |
| Zaliczka na PIT (12%) | 705,00 |
| Łączne obciążenia pracownika | 2852,61 |
| Wynagrodzenie netto | 7147,39 |

Źródło: opracowanie własne

Składki społeczne finansowane przez pracownika obejmują część emerytalną, rentową oraz pełną składkę chorobową. Dodatkowo z wynagrodzenia odprowadzana jest składka zdrowotna, naliczana od podstawy pomniejszonej o składki społeczne, oraz zaliczka na podatek dochodowy. Łączna wysokość potrąceń wynosi 2852,61 zł, co przekłada się na wypłatę netto w wysokości 7147,39 zł.

W 2026 roku obciążenia publicznoprawne pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę pozostają na identycznym poziomie jak w roku 2025. Nie przewidziano zmian w zakresie wysokości poszczególnych składek ani w zasadach ich finansowania – nadal składki emerytalna i rentowa są finansowane jednocześnie przez pracownika i pracodawcę, natomiast składki chorobowa i zdrowotna pozostają w całości po stronie pracownika. Oznacza to, że przy tym samym wynagrodzeniu brutto wysokość potrąceń oraz kwota netto w 2026 roku są takie same jak w roku poprzednim.

W przypadku jednoosobowej działalności gospodarczej zasady ustalania wysokości składek ZUS są takie same jak dla pozostałych przedsiębiorców. Oznacza to, że przedsiębiorca prowadzący JDG opłaca tzw. duży ZUS, którego podstawa naliczania jest corocznie waloryzowana w oparciu o przeciętne wynagrodzenie. Dane przedstawione w tabeli 2 pokazują strukturę obciążeń, jakie ponosi przedsiębiorca opłacający duży ZUS w 2025 roku. Minimalna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wynosi 5203,80 zł, co stanowi 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia. Łączna wartość składek społecznych oraz składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy przy dobrowolnym ubezpieczeniu chorobowym wynosi natomiast 1773,96 zł miesięcznie.

Tabela 2. Zestawienie obowiązkowych składek ZUS dla przedsiębiorcy opłacającego duży ZUS w 2025 roku

| Rodzaj składki | Stawka (w %) | Podstawa (w zł) | Kwota miesięczna (w zł) |
|---|--------------|-----------------|-------------------------|
| emerytalna | 19,52 | 5203,80 | 1015,78 |
| rentowa | 8,00 | 5203,80 | 416,30 |
| chorobowa (dowolna) | 2,45 | 5203,80 | 127,49 |
| wypadkowa | 1,67 | 5203,80 | 86,90 |
| Fundusz Pracy + Fundusz Solidarnościowy | 1+1,45 | 5203,80 | 127,49 |
| Łączne składki społeczne + FP + FS | - | - | 1773,96 |

Źródło: opracowanie własne

Po odliczeniu składek społecznych od przychodu 10 000 zł podstawa do obliczenia składki zdrowotnej i zaliczki na podatek dochodowy wynosi 8226,04 zł (tabela 3). Zastosowanie stawki 9% daje składkę zdrowotną w wysokości 740,34 zł, co przekłada się na dochód netto rządu 6797,95 zł. W sytuacji opłacenia najniższej możliwej składki zdrowotnej (314,96 zł) dochód wzrasta do 7223,96 zł. Należy jednak podkreślić, że obliczenia te nie uwzględniają realnych kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, które w praktyce występują w większości firm i dodatkowo obniżają dochód przedsiębiorcy.

Tabela 3. Dochód przedsiębiorcy przy przychodzie 10 000 zł brutto w 2025 roku

| Wyszczególnienie | Kwota miesięczna (w zł) |
|--|-------------------------|
| Przychód | 10000,00 |
| Składki społeczne + FP + FS | 1773,96 |
| Podstawa do składki zdrowotnej | 8226,04 |
| Zaliczka na PIT (12%) | 687,12 |
| Składka zdrowotna (9%) | 740,34 |
| Składka zdrowotna (minimalna) | 314,96 |
| Dochód po opodatkowaniu* przy składce 740,34 zł | 6797,95 |
| Dochód po opodatkowaniu przy składce 314,96 zł | 7223,96 |

* Określenie „dochód po opodatkowaniu” oznacza dochód przedsiębiorcy po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, składki zdrowotnej oraz zaliczki na podatek dochodowy

Źródło: opracowanie własne

Na podstawie powyższej analizy można stwierdzić, że postawiona we wstępie hipoteza badawcza została w odniesieniu do 2025 roku zweryfikowana pozytywnie.

W 2026 roku składki ZUS dla przedsiębiorców opłacających duży ZUS wzrosły względem roku poprzedniego, co wynika z podniesienia prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia do 9420 zł. Minimalna podstawa wymiaru składek wynosi w związku z tym 5652 zł (tabela 4). Łączna kwota składek społecznych oraz składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy przy dobrowolnej składce chorobowej zwiększyła się do 1926,76 zł miesięcznie.

Tabela 4. Zestawienie obowiązkowych składek ZUS dla przedsiębiorcy opłacającego duży ZUS w 2026 roku

| Rodzaj składki | Stawka (w %) | Podstawa (w zł) | Kwota miesięczna (w zł) |
|---|--------------|-----------------|-------------------------|
| emerytalna | 19,52 | 5652,00 | 1103,27 |
| rentowa | 8,00 | 5652,00 | 452,16 |
| chorobowa (dowolna) | 2,45 | 5652,00 | 138,47 |
| wypadkowa | 1,67 | 5652,00 | 94,39 |
| Fundusz Pracy + Fundusz Solidarnościowy | 1+1,45 | 5652,00 | 138,47 |
| Łączne składki społeczne + FP + FS | - | - | 1926,76 |

Źródło: opracowanie własne

Z tabeli 5 wynika, że po odliczeniu składek społecznych od przychodu w wysokości 10 000 zł podstawa do obliczenia składki zdrowotnej i zaliczki na podatek dochodowy wynosi 8073,24 zł. Minimalna składka zdrowotna w 2026 roku to 432,54 zł, jednak w przypadku przedsiębiorców osiągających wyższy dochód faktyczna składka może wynieść nawet 726,59 zł. Ostateczny dochód netto przedsiębiorcy może zatem kształtować się na poziomie od 6677,86 zł (przy składce wyliczonej procentowo) do 6972,02 zł (przy minimalnej składce zdrowotnej). Różnica ta może sięgać około 300 zł miesięcznie, co istotnie wpływa na całkowite obciążenia ponoszone w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.

Chcąc ukazać skalę zmian obciążeń publicznoprawnych pomiędzy rokiem 2025 a 2026, zestawiono ze sobą wysokość składek społecznych i zdrowotnych oraz kwoty, która pozostaje przedsiębiorcy do dyspozycji przy przychodzie 10 000 zł brutto. Dane zaprezentowane w tabeli 6 pokazują, jak wzrost przeciętnego wynagrodzenia wpływa na zwiększenie podstawy wymiaru składek ZUS, a w konsekwencji – na obniżenie dochodu netto przedsiębiorcy.

Tabela 5. Dochód przedsiębiorcy przy przychodzie 10 000 zł brutto w 2026 roku

| Wyszczególnienie | Kwota miesięczna (w zł) |
|--|-------------------------|
| Przychód | 10000,00 |
| Składki społeczne + FP + FS | 1926,76 |
| Podstawa do składki zdrowotnej | 8073,24 |
| Zaliczka na PIT (12%) | 668,79 |
| Składka zdrowotna (9%) | 726,59 |
| Składka zdrowotna (minimalna) | 432,54 |
| Dochód po opodatkowaniu* przy składce 726,59 zł | 6677,86 |
| Dochód po opodatkowaniu przy składce 432,54 zł | 6972,02 |

* Określenie „dochód po opodatkowaniu” oznacza dochód przedsiębiorcy po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, składki zdrowotnej oraz zaliczki na podatek dochodowy

Źródło: opracowanie własne

Tabela 6. Porównanie wysokości obciążeń składkowych przedsiębiorcy w latach 2025–2026

| Wyszczególnienie | 2025 (w zł) | 2026 (w zł) |
|--|----------------|-----------------|
| Przeciętne wynagrodzenie | 8673,00 | 9420,00 |
| Podstawa wymiaru składek (60%) | 5203,80 | 5652,00 |
| Składka emerytalna (19,52%) | 1015,78 | 1203,27 |
| Składka rentowa (8%) | 416,30 | 452,16 |
| Składka chorobowa (2,45% - dobrowolna) | 127,49 | 138,47 |
| Składka wypadkowa (1,67%) | 86,90 zł | 94,39 |
| Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy (2,45%) | 127,49 | 138,47 |
| Łączne składki społeczne + FP + FS | 1773,96 | 1926,76 |
| Przychód badawczy | 10000,00 | 10000,00 |
| Kwota po odjęciu składek społecznych | 8226,04 | 8073,24 |
| Zaliczka na PIT (12%) | 687,12 | 668,79 |
| Składka zdrowotna – minimalna | 314,96 | 432,54 |
| Składka zdrowotna (9%) | 740,34 | 726,59 |
| Dochód po opodatkowaniu* przy składce zdrowotnej minimalnej | 7223,95 | 6972,02 |
| Dochód po opodatkowaniu przy składce zdrowotnej 9% | 6797,95 | 6677,86 |
| Różnica w miesięcznych kosztach ZUS (składka zdrowotna 9%) | - | + 251,93 |
| Różnica w miesięcznych kosztach ZUS (składka zdrowotna minimalna) | - | + 120,09 |

* Określenie „dochód po opodatkowaniu” oznacza dochód przedsiębiorcy po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, składki zdrowotnej oraz zaliczki na podatek dochodowy

Źródło: opracowanie własne

Z przedstawionych danych wynika, że w 2026 roku obciążenia społeczne są wyraźnie wyższe niż rok wcześniej, co bezpośrednio obniża dochód przedsiębiorcy. Różnica w składkach ZUS przekroczyła 150 zł miesięcznie, co w skali roku oznacza wzrost kosztów o ponad 1800 zł. Dodatkowo w zależności od tego, czy przedsiębiorca opłaca minimalną czy procentową składkę zdrowotną, jego dochód netto może różnić się o nawet blisko 300 zł miesięcznie. W efekcie przedsiębiorca osiągający stały przychód 10 000 zł brutto otrzyma w 2026 roku od około 120 do 250 zł mniej netto niż w roku 2025.

Na podstawie powyższej analizy można uznać, że hipoteza badawcza zakładająca, że prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej jest dla przedsiębiorcy finansowo korzystniejszą formą uzyskiwania dochodu niż zatrudnienie na podstawie umowy o pracę została zweryfikowana pozytywnie również w odniesieniu do roku 2026.

Jak wykazały przedstawione wyliczenia, przy założeniu identycznego poziomu wynagrodzenia brutto (10 000 zł miesięcznie) różnica na korzyść samozatrudnienia wynosi około 120–250 zł miesięcznie (zależnie od odprowadzanej składki zdrowotnej) kwoty pozostającej do dyspozycji. Oznacza to, że przedsiębiorca prowadzący JDG otrzymuje wyższy dochód netto niż pracownik etatowy. Perspektywa długoterminowa przedstawia się jednak odmiennie. Szczególną uwagę w długiej perspektywie należy zwrócić na wysokość przyszłej emerytury, jaką otrzymywać będzie przedsiębiorca. Wysokość przyszłej emerytury zależą będzie przede wszystkim od wysokości odprowadzanych składek, które – w przypadku tzw. dużego ZUS-u – naliczane są od minimalnej podstawy wymiaru. W 2025 roku minimalna podstawa wynosiła 5203,80 zł, co w praktyce może zapewnić jedynie minimalne świadczenie emerytalne. Mechanizm ten można opisać jako zależność *trade-off*, polegającą na uzyskiwaniu wyższego dochodu netto w krótkim okresie kosztem obniżenia poziomu zabezpieczenia emerytalnego w przyszłości.

Wnioski

Każdego roku wielu Polaków, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy lub decydują się na zmianę jej miejsca, staje przed problemem wyboru najlepszej dla nich formy zatrudnienia. Do najczęściej występujących należą: zatrudnienie na podstawie umowy o pracę oraz samozatrudnienie, czyli świadczenie usług w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej. Każda z tych opcji posiada zalety i wady. Jak wykazała przeprowadzona w artykule analiza, w krótkim okresie pod względem finansowym korzystniejsze jest świadczenie usług w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej. Potwierdza to postawioną hipotezę badawczą. Jednocześnie należy pamiętać, że ta forma aktywności zawodowej nie jest uregulowana przez Kodeks pracy, a tym samym przedsiębiorca traci liczne uprawnienia przysługujące pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę. Może się to również wiązać w przyszłości z niższą emeryturą.

Wybór formy zatrudnienia jest decyzją subiektywną, ale powinien być dobrze przemyślany. Uzależnione jest to od wielu zmiennych, takich jak wiek, płeć, charakter wykonywanej pracy, stabilność zatrudnienia, skłonność do ryzyka, plany zawodowe i możliwości finansowe. Osoby starsze oraz kobiety, które statystycznie częściej przywiązują większą uwagę do stabilności oraz wysokości przyszłych świadczeń, mogą preferować zatrudnienie etatowe, zapewniające wyższy poziom ochrony socjalnej oraz bezpieczeństwa dochodowego. Wskazane czynniki poboczne wpływające na decyzję o wyborze formy zatrudnienia stanowią interesujący kierunek dla dalszych badań i mogą być przedmiotem kolejnych opracowań naukowych.

Bibliografia

- Balicka-Sawiak, E. (2025). Kobiety założyły w 2024 r. ponad 103 tys. jednoosobowych firm. pie.net.pl/kobiety-zalozily-w-2024-r-ponad-103-tys-jednoosobowych-firm-38-proc-wszystkich-zalozonych-w-tym-roku-jdg (dostęp: 15.06.2026).
- Bank Danych Lokalnych (2026). Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą według sekcji PKD 2007. bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/tablica.
- Będziejewska-Michalska, M. (2021). Zajęcie zarobkowe poza służbą – rzecz nieoczywista. *Gazeta Policyjna* 3. gazeta.policja.pl/997/archiwum-1/2021/numer-3-032021/200834,Zajecie-zarobkowe-pozza-sluzba-rzecz-nieoczywista.html (dostęp: 15.06.2026).
- Brzychcy, K. (2014). *Regionalny rynek pracy – relacje ekonomiczne, organizacyjne i społeczne*. Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu.
- Garbiec, R. (2022). *Ubezpieczenia w teorii i praktyce. Cz. 1. System ubezpieczeń społecznych*. Częstochowa: Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej.
- Główny Urząd Statystyczny (2024). Działalność przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2024 stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/dzialalnosc-przedsiębiorstw-o-liczbie-pracujacych-do-9-osob-w-2024-r-%2C1%2C14.html (dostęp: 15.06.2026).

- Jankowska, W. (2025). Odpowiedzialność za długi w JDG i sp. z o.o. kancelariacwk.pl/odpowiedzialnosc-za-dlugi-w-jdg-i-sp-z-o-o/ (dostęp: 15:06.2026).
- Kancelaria Prezesa Rady Ministrów (2025). Projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw. www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-o-panstwowej-inspekcji-pracy-oraz-niektorych-innych-ustaw (dostęp: 15:06.2026).
- Kodeks cywilny. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Dz.U. 1964 Nr 16 poz. 93.
- Kodeks pracy. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141.
- Kto musi płacić VAT (2026). www.biznes.gov.pl/pl/portal/00246 (dostęp: 15:06.2026).
- Lesner, D. (2025). Umowa o pracę i umowy cywilnoprawne, czyli między stabilizacją a elastycznością. www.prawo.pl/kadry/umowa-o-prace-a-umowy-cywilnoprawne-czym-sie-roznia,513992.html (dostęp: 15:06.2026).
- Milewski, R. (red.) (2003). *Podstawy ekonomii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Papaj, E. (2016). Koszty pracy we współczesnych przedsiębiorstwach. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach* 305, 94-108.
- Rebiznes (2025). GUS: 82,4% nowych firm to jednoosobowe działalności gospodarcze. www.rebiznes.pl/arttykul/gus-2025-jednoosobowe-dzialalnosci-gospodarcze (dostęp: 15:06.2026).
- Spoz, A. (2017). Koszty pracy – spojrzenie na problematykę z mikro- i makro perspektywy. *Roczniki Ekonomii i Zarządzania* 9(45), 1, 41-55. [http://dx.doi.org/10.18290/reiz.2017.9\(45\)](http://dx.doi.org/10.18290/reiz.2017.9(45)).
- Tokarczyk, K. (2025). Składki odprowadzane od wynagrodzenia przez pracodawcę i pracownika w 2025 r. poradnikprzedsiębiorcy.pl/-skladki-odprowadzane-od-wynagrodzenia (dostęp: 15:06.2026).
- Umowa o pracę czy B2B, czyli własna działalność gospodarcza?* (b.d.). Katowice: Stowarzyszenie Dogma, 1-8.