Wrocław, dnia 18 maja 2026 r.

Korzyści dla pracodawcy.

konkretne liczby, przewaga konkurencyjna i bezpieczeństwo modelu SoCap dla pięciuset pracowników na umowach zlecenia

Szanowni Państwo,

poniżej przedstawiam Państwu pełną analizę finansową i operacyjną wdrożenia modelu SoCap dla pięciuset pracowników Państwa firmy. Dokument zawiera spektrum czterech wariantów symulacyjnych obrazujących skalę oszczędności w zależności od struktury podziału wynagrodzenia umownego pomiędzy część pieniężną a pozostały przychód rozliczany w modelu SoCap. Wyliczenia oparte są na skali pięciuset pracowników oraz na referencyjnej wartości umowy zlecenia odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu obowiązującemu w 2026 r. — 4 806 zł brutto wynagrodzenia umownego, czyli 5 862,36 zł brutto brutto łącznego kosztu po stronie pracodawcy.

Mechanika modelu opiera się na podziale wynagrodzenia umownego pracownika na dwie części: część pieniężną wypłacaną na konto pracownika zgodnie z dotychczasowymi zasadami oraz część rozliczaną jako pozostały przychód — uprawnienie do zakupu usług w ramach benefitu cyfrowego nowej generacji SoCap, wynikające z Regulaminu Wynagradzania oraz Regulaminu Benefitów SoCap wprowadzanego u pracodawcy. Pozostały przychód, zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 26 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r., nie wchodzi do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, co generuje oszczędność w wysokości 43,19% jego wartości. Oszczędność ta jest dzielona po połowie pomiędzy pracodawcę i operatora modelu — Socap Polska.

I. PODSTAWOWE POJĘCIA — NETTO, BRUTTO, BRUTTO BRUTTO

Przed przystąpieniem do analizy szczegółowej warto precyzyjnie zdefiniować trzy pojęcia kadrowo-płacowe wykorzystywane w niniejszym dokumencie. Ich rozróżnienie jest fundamentalne dla zrozumienia mechaniki finansowej modelu SoCap oraz dla rzetelnej oceny korzyści po stronie pracodawcy i jego pracowników.

Pojęcie	Definicja	Wartość referencyjna
Brutto brutto	Łączny koszt pracodawcy — wynagrodzenie umowne pracownika powiększone o składki na ubezpieczenia społeczne po stronie pracodawcy, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Solidarnościowy.	5 862,36 zł
Brutto	Wynagrodzenie umowne pracownika przed potrąceniem składek na ubezpieczenia społeczne po stronie pracownika, składki zdrowotnej oraz zaliczki na podatek dochodowy.	4 806,00 zł
Netto	**Kwota na rękę pracownika, faktycznie wypłacana na jego konto bankowe — po wszystkich potrąceniach publicznoprawnych.**	**~3 369 zł**

Wartość 4 806 zł brutto odpowiada minimalnemu wynagrodzeniu za pracę obowiązującemu w 2026 r. i stanowi referencyjną podstawę kalkulacji w niniejszym dokumencie. Mechanika modelu SoCap polega na podziale wynagrodzenia umownego pracownika pomiędzy część pieniężną a pozostały przychód, którego podstawą prawną jest § 2 pkt 26 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. Pozostały przychód jest pełnoprawnym elementem wynagrodzenia pracownika — wchodzi do podstawy wszelkich obliczeń i nie zmienia zakresu obowiązków pracowniczych ani warunków wykonywania pracy.

II. SPEKTRUM WARIANTÓW WDROŻENIOWYCH — SKALA OSZCZĘDNOŚCI

Poniższe zestawienie obrazuje skalę oszczędności po stronie pracodawcy w czterech wariantach podziału wynagrodzenia umownego pracownika pomiędzy część pieniężną a pozostały przychód. Każdy z wariantów jest pod względem prawnym w pełni bezpieczny i może być stosowany dla pracowników zaangażowanych w działalność Państwa firmy.

Wariant	Część pieniężna brutto	Pozostały przychód	Oszczędność pracodawcy na pracownika/mc	Oszczędność roczna dla 500 osób
Wariant I — referencyjny	4 806 zł	0 zł	0 zł	0 zł
Wariant II	3 000 zł	1 806 zł	390,01 zł	2,34 mln zł
Wariant III	2 000 zł	2 806 zł	605,96 zł	3,64 mln zł
Wariant IV — rekomendowany	**1 000 zł**	**3 806 zł**	**821,91 zł**	**4,93 mln zł**

Wariant IV — z częścią pieniężną w wysokości 1 000 zł brutto i pozostałym przychodem na poziomie 3 806 zł brutto — pozwala pracodawcy uzyskać **4,93 mln zł oszczędności rocznej**. W perspektywie pięcioletniej oszczędność kumulowana sięga 24,65 mln zł, w perspektywie dziesięcioletniej — 49,30 mln zł.

Wszystkie cztery warianty są pod względem prawnym w pełni bezpieczne i oparte na tej samej tarczy: § 2 ust. 1 pkt 26 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r., prawomocnym wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie III AUa 1247/24 z 19 lutego 2025 r. jako precedensie funkcjonalnym, osiemnastu niezależnych opiniach prawnych oraz Regulaminie Wynagradzania i Regulaminie Benefitów SoCap wprowadzonych u pracodawcy. Warianty różnią się wyłącznie skalą generowanej oszczędności.

III. SZCZEGÓŁOWA KALKULACJA WARIANTU REKOMENDOWANEGO

Poniżej przedstawiam pełną kalkulację wariantu rekomendowanego w skali pracownika indywidualnego oraz w skali pięciuset pracowników.

Pozycja	Na pracownika miesięcznie	Dla 500 pracowników miesięcznie	Wartość roczna
Brutto brutto (koszt pracodawcy)	5 862,36 zł	2 931 180 zł	35,17 mln zł
Brutto (wynagrodzenie umowne)	4 806,00 zł	2 403 000 zł	28,84 mln zł
Część pieniężna brutto	1 000 zł	500 000 zł	6,00 mln zł
Pozostały przychód (SoCap)	3 806 zł	1 903 000 zł	22,84 mln zł
Łączna oszczędność składkowa (43,19% pozostałego przychodu)	1 643,81 zł	821 906 zł	9,86 mln zł
Oszczędność po stronie pracodawcy (50% z łącznej)	**821,91 zł**	**410 953 zł**	**4,93 mln zł**

W wariancie rekomendowanym pracodawca uzyskuje oszczędność rzędu **4,93 mln złotych rocznie**, trafiającą bezpośrednio do wyniku operacyjnego, bez konieczności renegocjacji istniejących umów zleceń ani zmian strukturalnych w organizacji. Szczegółowe warunki finansowe oraz model rozliczenia będą przedmiotem odrębnych ustaleń pomiędzy Państwa firmą a Socap Polska, dostosowanych do rzeczywistej struktury zatrudnienia.

IV. PRZEWAGA KONKURENCYJNA W ERZE AUDYTÓW

Polski rynek pracy w nadchodzących latach będzie poddany intensyfikującym się audytom organów państwa. Krajowa Administracja Skarbowa wzmacnia kompetencje w zakresie kontroli rozliczeń z pracownikami. Państwowa Inspekcja Pracy od 8 lipca 2026 r., na podstawie ustawy z 11 marca 2026 r. (Dz.U. 2026 poz. 473), uzyskuje uprawnienia do wydawania decyzji administracyjnych o przekształceniu umów cywilnoprawnych w stosunek pracy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych prowadzi systematyczne kontrole konstrukcji benefitów pracowniczych pod kątem składek.

W tym kontekście wybór sposobu rozliczania wynagrodzeń ma znaczenie strategiczne. Pracodawca, który stosuje konstrukcje nieprzetestowane prawnie lub niepełnie

udokumentowane, jest narażony na decyzje wsteczne, kary i utratę reputacji. Pracodawca, który stosuje konstrukcję potwierdzoną prawomocnym wyrokiem sądu drugiej instancji, osiemnastoma niezależnymi opiniami prawnymi oraz kontrolami organów państwa, jest poza tym ryzykiem.

Organ	Typowe ryzyko bez modelu SoCap	Pozycja z modelem SoCap
ZUS	Kontrola, decyzja o zaległych składkach pięć lat wstecz, odsetki	Prawomocny wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie III AUa 1247/24 z 19 lutego 2025 r. jako precedens funkcjonalny + art. 8 § 2 Kodeksu postępowania administracyjnego (obowiązek jednolitej praktyki w tożsamym stanie faktycznym) + Regulamin Wynagradzania i Regulamin Benefitów SoCap u pracodawcy
Państwowa Inspekcja Pracy	Decyzja administracyjna o przekształceniu umowy (od 8 lipca 2026 r.), kary za zaniżanie podstawy składek	Protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy nr 150368-53-K012-PU24 (234 osoby) — model bez zastrzeżeń
Krajowa Administracja Skarbowa	Postępowania w trybie Kodeksu karnego skarbowego; odpowiedzialność karna członków zarządu	Dwie niezależne opinie prawne (Dubois, GKK Gdańsk) — eliminacja ryzyk przy prawidłowo wprowadzonym Regulaminie Wynagradzania i Regulaminie Benefitów SoCap
Urząd Skarbowy	Kwestionowanie wydatków jako kosztu uzyskania przychodu, korekta CIT	Memorandum Deloitte z 1 sierpnia 2023 r. — wydatek na model jako koszt uzyskania przychodu (art. 15 ust. 1 ustawy o CIT)
Łączne ryzyko prawne	**WYSOKIE**	**WYELIMINOWANE**

Przewaga rynkowa Państwa firmy wynika z tej różnicy. Konkurenci, którzy nie zabezpieczyli pozapłacowego komponentu wynagrodzeń lub zrobili to z użyciem nieprzetestowanych konstrukcji, w nadchodzących latach będą zmagać się z decyzjami organów państwa, korektami i kosztami obrony prawnej. Państwa firma stosująca model SoCap operuje w pełni jawnej, udokumentowanej i sądownie potwierdzonej konstrukcji.

V. BEZPIECZEŃSTWO PRAWNE — TARCZA OSIEMNASTU OPINII I WYROK PRAWOMOCNY

Konstrukcja modelu SoCap jest oparta na powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy: **§ 2 ust. 1 pkt 26 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r.** (Dz.U. Nr 161 poz. 1106 ze zm.). Przepis ten wyłącza z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne korzyści materialne wynikające z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania oraz przepisów o wynagradzaniu, polegające na uprawnieniu do zakupu po cenach niższych niż detaliczne niektórych artykułów, przedmiotów lub usług.

Pełna lista źródeł bezpieczeństwa modelu obejmuje dziewięć warstw, opisanych szczegółowo w warstwie prawnej pakietu (osobny dokument zawierający szczegółowe omówienie i komplet załączników):

Warstwa bezpieczeństwa	Źródło
Wyrok prawomocny sądu II instancji	Sąd Apelacyjny w Warszawie III AUa 1247/24 z 19 lutego 2025 r. — apelacja ZUS oddalona w całości, stanowisko ZUS „rażąco błędne”
Wyrok I instancji	Sąd Okręgowy w Warszawie XXI U 595/23 z 12 marca 2024 r. — decyzja ZUS zmieniona
Regulamin Wynagradzania i Regulamin Benefitów SoCap	Wewnętrzne akty wprowadzane u pracodawcy, regulujące zasady podziału wynagrodzenia umownego pomiędzy część pieniężną a pozostały przychód
Opinie kancelarii podatkowych	Deloitte, Dubois i Wspólnicy, Zimmerman Sierakowski, Baran Książek Bigaj, SMOK, GKK Gdańsk, KHG — łącznie czternaście opinii
Opinie naukowe	Trzech profesorów prawa pracy z UW, UJ i UwB
Opinie biegłych sądowych	Trzech biegłych sądowych z zakresu informatyki (Kielce, Warszawa, Warszawa-Praga)
Państwowa Inspekcja Pracy	Protokół 150368-53-K012-PU24 — 234 osoby objęte kontrolą, brak zakwestionowania
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej	Pismo DDP-III.6240.266.2026 z 13 marca 2026 r.
Niezależna referencja związkowa	**NSZZ Solidarność 80 — pismo S80/KK/57/2025 z 16 kwietnia 2025 r.**

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 19 lutego 2025 r. jest prawomocny. Zgodnie z art. 8 § 2 Kodeksu postępowania administracyjnego organy administracji publicznej, w tym Zakład Ubezpieczeń Społecznych, są zobowiązane do stosowania jednolitej praktyki w tożsamym stanie faktycznym. Wyrok stanowi zatem silną przesłankę interpretacyjną także dla konstrukcji opartych na umowach zlecenia w połączeniu z Regulaminem Wynagradzania oraz Regulaminem Benefitów SoCap.

VI. TIMELINE WDROŻENIA I NASTĘPNY KROK

Wdrożenie modelu SoCap w Państwa firmie zajmuje od czterech do sześciu tygodni od podpisania umowy ramowej. Proces przebiega w pięciu etapach: analizie obecnej dokumentacji kadrowo-płacowej, wprowadzeniu Regulaminu Wynagradzania oraz Regulaminu Benefitów SoCap u pracodawcy, podpisaniu aneksów do istniejących umów zleceń informujących pracowników o nowej strukturze rozliczenia, wdrożeniu narzędzi obsługi modelu po stronie pracowniczej wraz z pełnym pakietem szkoleniowym oraz pierwszej wypłacie i pierwszym rozliczeniu miesięcznym.

W przypadku decyzji o przystąpieniu do modelu w maju 2026 r. pierwsza wypłata w modelu SoCap może nastąpić w lipcu 2026 r. W tym samym miesiącu Państwa firma rozpocznie księgowanie pełnej oszczędności miesięcznej w wysokości około 411 tys. zł dla pięciuset pracowników.

Proponuję spotkanie online o długości czterdziestu pięciu minut z udziałem zespołu kadrowo-płacowego, działu prawnego oraz osoby decyzyjnej finansowo po Państwa stronie. Podczas spotkania przejdę przez kalkulator szczegółowy dla rzeczywistej struktury zatrudnienia, dostosowany do specyfiki branżowej Państwa firmy, oraz odpowiem na wszystkie pytania merytoryczne dotyczące prawa, podatków, składek i operacyjnych aspektów wdrożenia. Termin proszę wskazać w wiadomości zwrotnej — w najbliższych dwóch tygodniach jestem do Państwa dyspozycji w dni robocze w godzinach 9:00–17:00.

Z wyrazami szacunku,

_____

Stanisław Iwaszkiewicz
Prezes Zarządu
Socap Polska sp. z o.o.