



Dariusz Górski

# Tylko legalnie!



**Poradnik dla podejmujących pracę**

Dariusz Górski

# Tylko legalnie!

Poradnik dla podejmujących pracę

Warszawa 2014

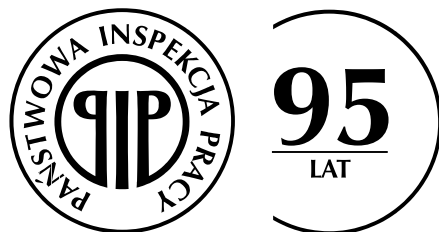
Projekt okładki  
DOROTA ZAJĄC

Opracowanie redakcyjne  
IZABELLA DOBRZAŃSKA

Opracowanie typograficzne i łamanie  
BARBARA CHAREWICZ

Stan prawny na 17 października 2014 r.

Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy  
Nr 14030/01/00



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY  
GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY

WARSZAWA 2014

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

# Umowa o pracę to podstawa

Obowiązujące przepisy prawa dopuszczają możliwość wykonywania pracy w różnej formie. Jedyną dającą ochronę wynikającą z przepisów Kodeksu pracy i pozostałych przepisów prawa pracy jest umowa o pracę. W praktyce przedsiębiorcy powierzają pracę także na innych podstawach prawnych (np. umowy zlecenia, czy o dzieło), nie zawsze w sposób dozwolony.

## Pamiętaj!

Umowa-zlecenie, umowa agencyjna, umowa o dzieło i inne **umowy prawa cywilnego**, nie gwarantują Ci prawa do korzystania z uprawnień i przywilejów, wynikających z Kodeksu pracy! Jeśli jesteś zatrudniony na umowę o pracę, masz m.in. prawo do:

- otrzymywania wynagrodzenia co najmniej minimalnego (na pełnym etacie), gwarantowanego przepisami prawa pracy, wypłacanego w stałym, z góry określonym terminie,
- płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 lub 26 dni (w zależności od stażu pracy),
- otrzymywania odpowiedniej rekompensaty za pracę świadczoną w nadgodzinach,
- gwarantowanych przerw w pracy, w tym odpowiedniej ilości godzin odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- innych świadczeń ze stosunku pracy.

## Ważne!

**O charakterze umowy łączącej pracownika z pracodawcą nie decyduje jej nazwa!**

## Cechy stosunku pracy

### Jeśli:

- wykonujesz pracę na rzecz innej osoby w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę,
- jeśli Twoje godziny pracy ustala pracodawca (np. w grafiku lub harmonogramie pracy),
- pracodawca lub inny przełożony (kierownik, brygadzysta, mistrz) wydaje Ci polecenia, nadzoruje Twoją pracę i rozlicza Cię z jej efektów,
- świadczysz pracę osobiście i nie masz możliwości wskazania osoby zastępcy, który zrealizuje część Twoich obowiązków,

to łączy Cię z pracodawcą **stosunek pracy**, który winien być potwierdzony **umową o pracę**.

**Prawo zabrania zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną** w sytuacji, w której praca faktycznie wykonywana jest w sposób właściwy dla stosunku pracy. Za zawarcie umowy cywilnoprawnej w takich warunkach, inspektor pracy może nałożyć na pracodawcę mandat w kwocie od 1 000 do 2 000 zł, a sąd – na wniosek kontrolującego – orzec grzywnę nawet do 30 000 zł.

### Uważaj!

.....  
Zachowaj ostrożność, gdy pracodawca zaproponuje Ci wykonywanie pracy na podstawie umowy-zlecenie, a w szczególności – umowy o dzieło. Z tytułu umowy o dzieło nie będziesz objęty ubezpieczeniem zdrowotnym, nie będą także odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne, decydujące o wysokości Twojej przyszłej emerytury. Nie skorzystasz również ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i wypadku przy pracy.

## O co wolno, a o co nie wolno pytać kandydata do pracy?

Pracodawca ma prawo żądać od Ciebie następujących informacji: imienia i nazwiska, imion rodziców, daty urodzenia, informacji o miejscu zamieszkania (adresu do korespondencji), wykształceniu i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia.

### Zakaz dyskryminacji

**Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną jest niedopuszczalna.** Pracownicy winni być równo traktowani w zakresie NAWIĄZANIA i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia awansowania i dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje.

**Nie wolno naruszać zasady równego traktowania i niedyskryminacji, także na etapie poszukiwania kandydatów do pracy.** Oferty pracy, zawierające kryteria zatrudnienia uznane za dyskryminujące (np. kierowane do osób określonej płci lub w odpowiednim wieku) jeżeli nie jest to uzasadnione obiektywnymi wymaganiami związanymi z przyszłymi obowiązkami na stanowisku pracy, naruszają obowiązujące przepisy prawa. Jeżeli decyzja o odmowie przyjęcia pracownika do pracy wiąże się z naruszeniem zasady równego traktowania i niedyskryminacji, pracodawca popełnia wykroczenie zagrożone karą grzywny nie mniejszą niż 3 000 zł.

**Jeżeli odmówiono Ci przyjęcia do pracy z powodów natury dyskryminacyjnej, masz prawo do odszkodowania! Zgłoś sprawę do sądu pracy, albo złóż skargę do Państwowej Inspekcji Pracy.**

# Umowa jest najważniejsza!

Podejmując zatrudnienie, domagaj się umowy o pracę na piśmie. Jeśli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy powinien potwierdzić na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy i jej warunków. Jeżeli tego nie zrobi, popełnia wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1 000 do 30 000 zł. Masz prawo do otrzymania egzemplarza swojej umowy o pracę.

## Bez tego nie zaczniesz pracy

Przed dopuszczeniem do pracy powinieneś zostać przebadany przez lekarza medycyny pracy, który potwierdzi Twoją zdolność do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Otrzymasz zaświadczenie lekarskie, z datą kolejnego badania. Musisz także odbyć szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Dowiesz się m.in. jak wykonywać powierzoną pracę w sposób bezpieczny, jak używać narzędzi i urządzeń, z jakimi zagrożeniami wiąże się praca, którą będziesz wykonywać, i jak się przed nimi chronić, a także kogo powiadomić w razie ewentualnego wypadku przy pracy. Szkolenie powinno zostać zorganizowane w czasie pracy, a za czas szkolenia zachowasz prawo do wynagrodzenia.

### **Pamiętaj!**

Obowiązek skierowania Cię na badanie lekarskie oraz zorganizowania szkolenia bhp i poniesienia ich kosztów spoczywa na pracodawcy. Brak badania lekarskiego i szkolenia bhp może – w razie kontroli – spowodować czasowe odsunięcie Cię od pracy. Niedopełnienie tych obowiązków jest wykroczeniem, za które inspektor pracy może nałożyć na pracodawcę mandat od 1 000 do

2000 zł lub skierować wniosek o ukaranie do sądu, który może orzec karę nawet do 30 000 zł. Odpowiedzialność za dopuszczenie do pracy bez badania lekarskiego i szkolenia BHP ponosi pracodawca!

## Obowiązki wobec ZUS i Urzędu Skarbowego

Pracodawca ma obowiązek zgłoszenia Cię do właściwego oddziału ZUS **w ciągu 7 dni** od podjęcia pracy. Dotyczy to także osób, które wykonują pracę na podstawie umowy zlecenia i umowy agencyjnej (od tej zasady istnieją wyjątki). Ubezpieczeniom społecznym nie podlegają tylko uczniowie gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, ponadpodstawowych lub studenci do ukończenia 26 lat – wykonujący pracę na podstawie umowy zlecenia, innej umowy z Kodeksu cywilnego dla której stosuje się przepisy o zleceniu lub umowy agencyjnej oraz (bez względu na wiek i status) – osoby świadczące pracę na podstawie umowy o dzieło. Zgłoszenie stanowi podstawę do odprowadzania składek do ZUS-u na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i Fundusz Pracy. Płatnikiem składek jest pracodawca, który przekazuje je na właściwe konta bankowe ZUS zarówno w części finansowanej z Twojego wynagrodzenia jak i w części finansowanej przez płatnika, **we właściwych terminach**.

Masz prawo otrzymać od pracodawcy kopię deklaracji ZUS-u, potwierdzającej zgłoszenie. Jeśli masz wątpliwości, czy Twój pracodawca odprowadza regularnie składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, skontaktuj się z właściwym ze względu na siedzibę firmy oddziałem ZUS-u. W związku z Twoim zatrudnieniem, pracodawca odprowadza także comiesięczne zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Po zakończeniu roku podatkowego powinieneś otrzymać z firmy deklarację PIT, w której wskazana będzie wysokość Twojego wynagrodzenia i suma odprowadzonych kwot na podatek dochodowy.



## **Musisz wiedzieć, że:**

---

Pracodawca powinien odprowadzać składki na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od całości wynagrodzenia, które otrzymujesz. Wypłacanie wynagrodzenia za pracę bez jego opodatkowania i odprowadzenia składek jest niedopuszczalne. W razie stwierdzenia, że pracodawca naruszył przepisy o ubezpieczeniach społecznych (np. nie zgłosił Cię do ZUS-u, nie opłacił obowiązkowych składek lub opłacił je od kwoty niższej niż została Ci wypłacona), inspektor pracy zawiadamia o tym Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Kontrolerzy ZUS mają prawo skierować wobec pracodawcy wnioski do sądu o ukaranie grzywną do 5 000 zł. Wypłata bez podatku narusza przepisy podatkowe, dlatego inspektor pracy zawiadomi o tym także właściwy urząd skarbowy. **Nie masz gwarancji wypłacenia przez pracodawcę wynagrodzenia ustalonego w sposób nieformalny!**

Dodatkowo, w związku z uzyskaniem nieujawnionego dochodu, narażasz się na represje ze strony Urzędu Skarbowego.

## **Aby tego uniknąć:**

---

- nie ustalaj z pracodawcą wynagrodzenia na zasadzie: część oficjalnie w umowie, a reszta „z ręki do ręki” – bez podatku i składek!
- nie wyrażaj zgody na wypłatę całości lub części wynagrodzenia „pod stołem”!
- nie przyjmuj nieopodatkowanych wypłat!

## **Ważne!**

---

**Jeśli jesteś osobą zarejestrowaną jako bezrobotna, nawet jeśli nie pobierasz zasiłku, zgłoś do Powiatowego Urzędu Pracy podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej (umowy-zlecenia, o dzieło, agencyjnej itp.) lub działalności gospodarczej. Masz na to 7 dni od rozpoczęcia pracy lub działalności. Inspektor pracy w toku kontroli ma prawo uzyskać z Powiatowego Urzędu Pracy informację,**

czy dopełniłeś obowiązku powiadomienia o tym, że znalazłeś pracę. Bezrobotnemu, który podjął zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą bez powiadomienia o tym właściwego PUP grozi grzywna od 500 do 5000 zł.

## Wyłudzenie zasiłku jest karalne!

Jeśli pracujesz i jednocześnie pobierasz zasiłek dla bezrobotnych, urząd pracy wystąpi do Ciebie z żądaniem **zwrotu nienależnie wypłaconych świadczeń**. Może także złożyć doniesienie do organów ścigania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa wyłudzenia zasiłku.

Możesz uniknąć kary za niepowiadomienie PUP o podjęciu pracy lub działalności w wymaganym terminie. Ważne, abyś dopełnił tego obowiązku najpóźniej na dzień przed rozpoczęciem przeprowadzania kontroli. Inspektor pracy nie nałoży wówczas na Ciebie mandatu i nie wystąpi z wnioskiem o ukaranie do sądu.

### Ważne!

---

**W toku kontroli, inspektor pracy ma prawo wstępu do pomieszczeń pracy o każdej porze dnia i nocy. Ma również prawo do odbierania oświadczeń, przesłuchiwania pracowników i pracodawców na okoliczności związane ze świadczeniem pracy oraz otrzymania od pracodawcy wszelkich dokumentów związanych z powierzaniem pracy innym osobom (akta osobowe, listy płac, ewidencja czasu pracy itd.). Inspektor pracy ma także prawo Cię wylegitymować i spisać dane z dokumentu tożsamości. Może poprosić o wypełnienie oświadczenia, w którym będziesz musiał podać m.in. informacje o tym od kiedy pracujesz, jaką masz umowę, na jakim stanowisku pracy oraz jakiej wysokości wynagrodzenie za pracę otrzymujesz.**

## Pamiętaj!

Współpracuj z inspektorem pracy w trakcie kontroli! Podawaj informacje zgodnie z prawdą i swoim stanem wiedzy. Jeśli nie otrzymałeś umowy o pracę albo Twój pracodawca wypłaca Ci wynagrodzenie w kwocie wyższej niż wskazane w umowie, nie ukrywaj tego. Nie ulegaj presji pracodawcy, który – w celu uniknięcia odpowiedzialności – każe Ci kłamać! **Odpowiedzialność za zatrudnienie z naruszeniem przepisów o zatrudnieniu spoczywa na pracodawcy.**

## Po kontroli

Jeżeli w trakcie kontroli inspektor pracy, stwierdzi, że pracujesz bez umowy i/lub bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego:

- skieruje do Twojego pracodawcy wniosek w wystąpieniu o zawarcie umowy i dokonanie zgłoszenia bo ZUS,
- powiadomi o naruszeniach przepisów Zakład Ubezpieczeń Społecznych i urząd skarbowy,
- może nałożyć na Twojego pracodawcę mandat albo skierować wniosek o ukaranie do sądu za nielegalne zatrudnienie,
- jeśli pracodawca kwestionuje fakt, że pracujesz lub pracowałeś w jego firmie, inspektor może wytoczyć powództwo o ustalenie istnienia Twojego stosunku pracy przed właściwym sądem pracy, albo wziąć udział w sporze sądowym, który toczysz już z pracodawcą w tej sprawie.

## To co najważniejsze!

- Nie zgadzaj się na pracę bez pisemnej umowy i zgłoszenia do ZUS,
- Nie przyjmuj tłumaczeń „umowa o pracę będzie lada moment, tylko księgowka musi ją przygotować”; domagaj się potwierdzenia warunków umowy na piśmie!,
- Nie podpisuj umowy bez daty, zażądaj jednego egzemplarza dla siebie!,
- Jeśli masz wątpliwości, czy oferowana Ci umowa-zlecenie lub umowa o dzieło nie powinna być umową o pracę, zasięgnij fachowej porady!
- nie ustalaj z pracodawcą zasad wypłacania wynagrodzenia na zasadzie: część oficjalnie, zgodnie z umową, pozostała kwota „pod stołem” – bez podatku i składek do ZUS!,
- po tygodniu poproś pracodawcę o kopię zgłoszenia do ZUS.

## Pracując legalnie, zyskujesz:

- prawa pracownicze wynikające z umowy o pracę (np. do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, prawo do odpoczynku dobowego, tygodniowego, do płatnego urlopu wypoczynkowego, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy),
- ubezpieczenie zdrowotne, dające prawo do korzystania z opieki medycznej (nie dotyczy umowy o dzieło),
- prawo do świadczeń z zabezpieczenia społecznego w razie choroby, macierzyństwa (zasiłek chorobowy, macierzyński) oraz do odszkodowania w razie wypadku przy pracy,
- poświadczony okresy wykonywania pracy i kapitał niezbędny do otrzymania w przyszłości emerytury.

## Pracując nielegalnie, bez umowy i zgłoszenia do ZUS:

- narażasz się na ryzyko niewypłacenia przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę,
- nie możesz korzystać z darmowych świadczeń medycznych w ramach publicznej służby zdrowia,
- w razie choroby, macierzyństwa i wypadku w pracy nie dostaniesz świadczeń z ZUS,
- możesz mieć trudności w dochodzeniu roszczeń od pracodawcy,
- nie otrzymasz kredytu bankowego lub pożyczki,
- nie zapracujesz na przyszłą emeryturę,
- przykładasz rękę do działania „szarej strefy gospodarki”.

### Gdzie po pomoc?

Jeśli pracodawca narusza Twoje prawa, możesz skorzystać z pomocy Państwowej Inspekcji Pracy. W każdym Okręgowym Inspektoracie Pracy oraz 43 oddziałów terenowych PIP możesz uzyskać bezpłatną poradę z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Porady można zasięgnąć osobiście lub telefonicznie, ewentualnie w formie pisemnej, kierując do urzędu (także drogą elektroniczną) odpowiednie pismo. Informacje znajdziesz na stronie internetowej: [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl). Możesz także wnieść skargę na nielegalne zatrudnienie lub nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy lub bezpieczeństwa i higieny pracy. Skargę powinieneś złożyć na piśmie lub mailem. Podpisz ją swoim imieniem, nazwiskiem oraz podaj adres, na który otrzymasz odpowiedź.

**Nie obawiaj się! Informacja o skardze jest objęta tajemnicą.** Pamiętaj, że inspektor pracy nie ujawni pracodawcy, że kontrola ma związek ze skargą. Spór z pracodawcą możesz także rozstrzygnąć, kierując sprawę do sądu pracy. Jeśli pracujesz bez umowy i pracodawca odmawia jej podpisania lub jeśli skończyłeś już pracę, którą wykonywałeś bez potwierdzenia na piśmie warunków zatrudnienia, złóż w sądzie pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy! Pracownicy inspekcji pracy pomogą Ci w przygotowaniu stosownego wniosku.