

Pracuję legalnie

UMOWA O PRACĘ A UMOWY CYWILNOPRAWNE



Pracuj i zatrudniaj legalnie



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH



INFORMACJE OGÓLNE

Prawne podstawy świadczenia pracy można podzielić na dwie grupy, tj. na zatrudnienie pracownicze oparte na przepisach prawa pracy oraz na tzw. zatrudnienie niepracownicze oparte na przepisach prawa cywilnego.

W zatrudnieniu pracowniczym wyróżniamy:

- umowę o pracę,
- powołanie,
- mianowanie,
- wybór,
- spółdzielczą umowę o pracę.

Kodeks pracy wymienia następujące rodzaje umów o pracę:

- umowę na okres próbny,
- umowę na czas określony,
- umowę na czas nieokreślony.

Na podstawie umów cywilnoprawnych praca najczęściej wykonywana jest na podstawie umowy zlecenia i umowy o dzieło.

Różnice między umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi dotyczą m.in.:

- charakteru świadczonej pracy,
- podporządkowania,
- konieczności osobistego wykonywania pracy,
- wynagrodzenia za pracę,
- ryzyka w zakresie wykonywania pracy,
- możliwości rozwiązania umowy,
- gwarancji wynagrodzenia,
- składek ZUS.

WAŻNE!

Zawarcie umowy cywilnoprawnej nie przesądza o charakterze zawartej umowy, jeśli w rzeczywistości wykonywana praca ma znamiona pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę.

UMOWA O PRACĘ

Zatrudnienie pracownicze – polega na świadczeniu pracy na podstawie stosunku pracy. Do zatrudnienia tego stosujemy przepisy Kp oraz inne przepisy prawa pracy.

STOSUNEK PRACY

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy tworzą dwa podmioty – pracodawca i pracownik.

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Pracownikiem jest osoba fizyczna, która jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Pracownikami nie są więc osoby świadczące:

- pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
- prowadzące działalność gospodarczą,
- wykonujące pracę nakładczą.

Cechy stosunku pracy:

- podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy,
- odpłatność wykonywanej pracy,
- praca wykonywana jest osobiście przez pracownika,
- powtarzalność czynności w określonych odcinkach czasowych,
- pracodawca ponosi ryzyko związane z prowadzoną działalnością,
- praca jest wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

UMOWA O PRACĘ

Kierownictwo pracodawcy oznacza wykonywanie przez pracownika jego poleceń, pod warunkiem, że nie są one sprzeczne z umową i prawem.

Pracownikowi za wykonaną pracę przysługuje wynagrodzenie. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę, osobom trzecim.

Pracodawca ponosi:

- **ryzyko techniczne** – konsekwencje nieświadczenia pracy przez pracownika z przyczyn technicznych, np. przestój,
- **ryzyko osobowe** – konsekwencje błędów popełnianych przez pracownika,
- **ryzyko gospodarcze** – związane ze złą kondycją ekonomiczną przedsiębiorstwa,
- **ryzyko socjalne** – polegające na ponoszeniu przez pracodawcę pewnych ciężarów socjalnych (ZFŚS, wypłata świadczenia urlopowego).

WAŻNE!

Przy zatrudnieniu w oparciu o umowę o pracę pracownik jest całkowicie podporządkowany pracodawcy co do sposobu, czasu i miejsca wykonywania pracy.

GWARANCJA MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA

Pracownik zatrudniony na umowę o pracę ma zagwarantowane minimalne wynagrodzenie, które w 2018 r. ustalono na kwotę 2 100 zł brutto. W skład wynagrodzenia minimalnego mogą wchodzić różne składniki przysługujące pracownikowi, np. pensja zasadnicza, premia regulaminowa, dodatek stażowy.

UMOWA O PRACĘ

Do wynagrodzenia tego nie można wliczać:

- 1) nagrody jubileuszowej,
- 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Wypłaty wynagrodzenia pracodawca ma dokonać w stałym i ustalonym z góry terminie, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (art. 85 § 1 i 2 Kp).

ROZWIĄZYWANIE UMOWY O PRACĘ

Umowa o pracę rozwiązuje się:

- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- z upływem czasu, na który została zawarta,
- przez wygaśnięcie umowy (śmierć pracownika, pracodawcy, tymczasowe aresztowanie pracownika). Nie każde aresztowanie pracownika powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, lecz tylko takie, które powoduje nieobecność pracownika przez 3 miesiące (art. 66 § 1 Kp).

WAŻNE!

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

UMOWA O PRACĘ

DOKONYWANIE POTRĄCENÍ

Zasady dokonywania potrąceń z wynagrodzenia pracownika uregulowane są w przepisach art. 87 do 91 Kp. Pracodawca może dokonać potrącenia z wynagrodzenia pracownika bez jego zgody tylko na poczet wyraźnie określonych wierzytelności, tj.:

- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kp.

W przepisach Kp określone zostały również limity dopuszczalnych potrąceń:

- na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych (można potrącić kwoty do wysokości 3/5 wynagrodzenia),
- w razie egzekucji innych wierzytelności lub potrącania zaliczek pieniężnych – do wysokości połowy wynagrodzenia.

Ustawodawca zagwarantował też pracownikowi kwotę wolną od potrąceń w wysokości:

- minimalnego wynagrodzenia za pracę przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż alimentacyjne,
- 75% wynagrodzenia minimalnego – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
- 90% minimalnego wynagrodzenia – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 Kp.

Prawa pracownika związane z zatrudnieniem na umowę o pracę:

- coroczne, płatne urlopy wypoczynkowe (20 bądź 26 dni),
- zwolnienia od pracy (tzw. urlopy okolicznościowe),

UMOWA O PRACĘ

- przepisy ochronne dotyczące czasu pracy (prawo do przerwy w pracy, odpoczynku dobowego i tygodniowego),
- limit pracy w godzinach nadliczbowych i obowiązująca rekompensata tej pracy w postaci udzielenia czasu wolnego bądź zapłaty dodatku,
- ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy, np.:
 - 1) pracowników w ciąży i pracowników korzystających z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych, ojcowskich,
 - 2) pracowników w okresie 4 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego,
 - 3) pracowników podczas korzystania z urlopu wypoczynkowego czy w trakcie zwolnienia chorobowego,
- gwarancja minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- przepisy ochronne związane z rodzicielstwem m.in.:
 - 1) prawo do urlopów: macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych, ojcowskich,
 - 2) przedłużenie umowy do dnia porodu,
- pracodawca odprowadza składki na ubezpieczenie społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) oraz zdrowotne, a z tego tytułu przysługuje m.in. bezpłatna opieka lekarska,
- kontrolę i nadzór nad przestrzeganiem przepisów związanych z zatrudnieniem pracowniczym sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy, a sądy pracy rozstrzygają spory wynikające ze stosunku pracy.



PRACA NA UMOWĘ ZLECENIA

Umowa zlecenia należy do umów cywilnoprawnych.

Uregulowana jest nie w przepisach Kodeksu pracy a w przepisach Kodeksu cywilnego. Umowę zlecenie zawierają zlecniodawca i zleceniobiorca.

DEFINICJA UMOWY ZLECENIA

Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Umowa zlecenia określana jest jako umowa starannego działania, tak samo jak umowa o pracę.

Umowa zlecenia nie jest umową rezultatu. Zleceniobiorca jest zobowiązany do starannego działania i dołożenia należytej staranności w wykonywaniu czynności będących przedmiotem zlecenia.

Przykłady umowy zlecenia, np.: sprzątnięcie pomieszczeń, roznoszenie ulotek.

MOŻLIWOŚĆ ZASTĘPSTWA

Przyjmujący zlecenie może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej tylko wtedy, gdy wynika to z umowy lub ze zwyczaju albo gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności. W przypadku takim obowiązany jest zawiadomić niezwłocznie dającego zlecenie o osobie i o miejscu zamieszkania swego zastępcy i w razie zawiadomienia odpowiedzialny jest tylko za brak należytej staranności w wyborze zastępcy.

W przypadku gdy przyjmujący zlecenie powierzył wykonanie zlecenia innej osobie, nie będąc do tego uprawnionym, a rzecz należąca do dającego zlecenie uległa przy wykonywaniu zlecenia utracie lub uszkodzeniu, przyjmujący zlecenie jest odpowiedzialny także za utratę lub uszkodzenie przypadkowe, chyba że jedno lub drugie nastąpiłoby też wtedy, gdyby sam zlecenie wykonywał.

PRACA NA UMOWĘ ZLECENIA

WYNAGRODZENIE Z UMOWY ZLECENIA

Praca na umowę zlecenie co do zasady jest odpłatna. Jeżeli z umowy ani z okoliczności towarzyszących jej zawarciu nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać ją bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie.

WAŻNE!

Od 1 stycznia 2018 r. dla przyjmującego zlecenie obowiązuje minimalna stawka godzinowa, ustalona na rok 2018 w kwocie 13,70 zł brutto.

Przyjmującym zlecenie jest:

- osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą zarejestrowaną w Rzeczypospolitej Polskiej albo państwie niebędącym państwem członkowskim UE lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniająca pracowników lub niezawierająca umów ze zleceniobiorcami albo
- osoba fizyczna niewykonująca działalności gospodarczej, która przyjmuje zlecenie, na rzecz przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez tę podmioty działalności.

Wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się w formie pieniężnej. W przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu.

Obowiązujące regulacje nie wykluczają potrącania opłat lub kar z wynagrodzenia zleceniobiorców, chyba że takie działanie zleceniodawcy miałyby na celu obejście przepisów ustawy lub pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

PRACA NA UMOWĘ ZLECENIA

Uprawnienia wynikające z umowy zlecenia:

- umowa zlecenie jest oskładkowana, przy czym składki ZUS potrącane są w różny sposób, w zależności od tego, czy i jakie inne tytuły do ubezpieczeń posiada zleceniobiorca,

Wszystkie sytuacje opisane są na stronie ZUS w poradniku pt. „Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu oraz ustalania podstawy wymiaru składek osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych”.

- czas podlegania ubezpieczeniu jest zaliczany do okresów składkowych, czyli m.in. jest zaliczany do stażu pracy wpływającego na prawo do emerytury,
- zleceniodawca odprowadza składki na ubezpieczenie zdrowotne, a więc przysługuje bezpłatna opieka medyczna,
- ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne. Jeżeli zleceniobiorca zdecyduje się na objęcie takim ubezpieczeniem, może korzystać z płatnych zwolnień chorobowych,
- brak podporządkowania zleceniodawcy,
- prawo przekazania wykonania zadania osobie trzeciej (gdy wynika to z umowy).

WADY UMOWY ZLECENIA

Zleceniobiorca nie ma m.in. prawa do:

- urlopu wypoczynkowego, macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego, ojcowskiego,
- rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych,
- odprawy emerytalnej, rentowej.

Zleceniobiorca nie ma też ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy (umowę można rozwiązać, np. w okresie ciąży).

PRACA NA UMOWĘ O DZIEŁO

Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Umowa o dzieło jest umową skutkującą osiągnięciem konkretnego sprawdzalnego rezultatu. W ramach tej umowy wykonawca zobowiązuje się do stworzenia dzieła odpowiadającego wymaganiom zamawiającego.

Taki rodzaj umowy zakłada swobodę i samodzielność w wykonywaniu dzieła, a jednocześnie nietrwałość stosunku prawnego, gdyż wykonanie dzieła ma charakter jednorazowy i jest zamknięte terminem wykonania. Przyjmuje się przy tym, że rezultat, o który umawiają się strony, musi być z góry określony, mieć samoistny byt oraz być obiektywnie osiągalny i pewny – Wyrok SA w Białymstoku z 1 października 2013 r. (sygn. III AUa 330/13).

Stronami umowy o dzieło są zamawiający i przyjmujący zamówienie.

WYNAGRODZENIE Z UMOWY O DZIEŁO

Umowa o dzieło jest umową odpłatną. Ustawodawca nie zagwarantował jednak żadnego minimalnego wynagrodzenia i pozostawił stronom znaczną swobodę w zakresie sposobu ustalania jego wartości.

Wysokość wynagrodzenia za wykonanie dzieła można określić przez wskazanie podstaw do jego ustalenia. Jeżeli jednak strony nie określiły wysokości wynagrodzenia ani nie wskazały podstaw do jego ustalenia, przyjmuje się w razie wątpliwości, że strony miały na myśli zwykłe wynagrodzenie za dzieło tego rodzaju. Jeżeli i w ten sposób nie da się ustalić wysokości wynagrodzenia, należy się wynagrodzenie, odpowiadające uzasadnionemu nakładowi pracy oraz innym nakładom przyjmującego zamówienie.

Przykłady umowy o dzieło: wykonanie szafy wnękowej, namalowanie obrazu.

PRACA NA UMOWĘ O DZIEŁO

WYPOWIEDZENIE UMOWY O DZIEŁO

Uregulowania zawarte w Kodeksie cywilnym dotyczące umowy o dzieło nie przewidują okresu jej wypowiedzenia. Istnieje jedynie możliwość odstąpienia zamawiającego od zawartej umowy wtedy, gdy:

- zachodzi konieczność „(...) znacznego podwyższenia wynagrodzenia kosztorysowego”, wtedy zamawiający powinien zapłacić przyjmującemu zamówienie „(...) odpowiednią część umówionego wynagrodzenia” (art. 631 Kc);
- wykonawca opóźnia się z rozpoczęciem lub wykończeniem dzieła i prawdopodobnie nie zdąży go ukończyć w umówionym czasie (art. 635 Kc);
- przyjmujący zamówienie wykonuje dane dzieło „(...) w sposób wadliwy albo sprzeczny z umową” (art. 636 § 1 Kc).

UMOWA O DZIEŁO A UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Osoba, która wykonuje pracę na umowę o dzieło, nie podlega ubezpieczeniom społecznym. Od umowy tej nie są odprowadzane składki emerytalne, rentowe, wypadkowe czy chorobowe.

Wyjątek!

Gdy między stronami umowy o dzieło istnieje już stosunek pracy, albo gdy pracownik zawiera umowę z innym podmiotem, ale wykonuje dzieło na rzecz pracodawcy, wówczas umowa ta podlega składkom na ubezpieczenie społeczne. Wtedy obowiązkowo należy opłacać składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe z umowy o pracę, jak i z umowy o dzieło.

NAJWAŻNIEJSZE RÓŻNICE

	Umowa o pracę	Umowa zlecenie	Umowa o dzieło
Podporządkowanie kierownictwu dającemu pracę	TAK	NIE	NIE
Obowiązek świadczenia pracy osobiście	TAK	TAK (za zgodą zleceniodawcy możliwe jest zastępstwo)	NIE
Prawo do rekompensaty za nadgodziny w postaci czasu wolnego	TAK	NIE	NIE
Prawo do rekompensaty za nadgodziny poprzez wypłatę dodatku	TAK	NIE	NIE
Prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego	TAK	NIE	NIE

NAJWAŻNIEJSZE RÓŻNICE

	Umowa o pracę	Umowa zlecenie	Umowa o dzieło
Prawo do urlopu okolicznościowego	TAK	NIE	NIE
Korzystanie z ZFŚS	TAK (gdy pracodawca tworzy fundusz)	NIE	NIE
Ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę	TAK	NIE	NIE
Obowiązek przedłużenia umowy z ciężarną pracownicą	TAK	NIE	NIE
Gwarancja minimalnego wynagrodzenia	TAK	TAK	NIE
Bezpłatna opieka medyczna	TAK	TAK	NIE

NAJWAŻNIEJSZE RÓŻNICE

	Umowa o pracę	Umowa zlecenie	Umowa o dzieło
Płatne zwolnienia chorobowe	TAK - z wyjątkiem wskazanym w art. 4 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa	TAK - pod warunkiem przystąpienia do dobrowolnego ubezpieczenia	NIE
Ewentualne roszczenia dochodzone są przez PIP lub sąd pracy	TAK	TAK - w zakresie minimalnej stawki godzinowej	NIE
Ewentualne roszczenia dochodzone są w sądzie cywilnym	NIE	TAK	TAK
Po zakończeniu pracy przysługuje zasiłek dla osób bezrobotnych	TAK - po spełnieniu ustawowych wymagań	TAK - po spełnieniu ustawowych wymagań	NIE

PODSTAWY PRAWNE

ZAPAMIĘTAJ!

Stosunek pracy i umowy cywilnoprawne to prawnie dopuszczalne formy świadczenia pracy.

O rodzaju zawartej umowy, będącej podstawą świadczonej pracy, decydują strony. Jeżeli jednak praca ma być wykonywana w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, to zawarcie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę stanowi naruszenie obowiązujących przepisów.

O tym, czy w danym przypadku mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, decyduje nie nazwa umowy zawartej między stronami, lecz warunki, w jakich faktycznie praca jest świadczona.

Podstawy prawne:

- 1) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108, ze zm.),
- 2) Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2017 r. poz. 459, ze zm.),
- 3) Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017 r. poz. 847),
- 4) Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778, ze zm.),
- 5) http://www.zus.pl/documents/10182/167567/Poradnik_umowy_cywilnoprawne/542ecb21-490d-4877-a27f-8524116f08fe.

Potrzebujesz pomocy wejdź na

www.prawawpracy.pl

PATRONAT HONOROWY



RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Marszałek Sejmu Marek Kuchciński

PARTNERZY WSPIERAJĄCY:



Pracodawcy
Rzeczypospolitej
Polskiej



Związek
Rzemiosła
Polskiego

Stowarzyszenie
Interwencji
Prawnej

Komisja Krajowa
NSZZ
Solidarność