

Pracuję legalnie

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВІ ДОГОВОРИ



Pracuj i zatrudniaj legalnie



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH



ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

Правові основи виконання праці можна поділи на дві групи, тобто зайнятість на основі трудового законодавства та зайнятість на основі цивільного законодавства.

В рамках зайнятості на основі трудового законодавства виділяють:

- трудовий договір,
- установлення,
- призначення,
- обрання,
- кооперативний трудовий договір.

У Кодексі Праці виділяють наступні види трудових договорів:

- договір на випробувальний період,
- договір на визначений період,
- договір на невизначений період.

На основі цивільно-правових договорів робота найчастіше виконується на основі договору доручення, договору підряду.

Відмінності між трудовим договором та цивільно-правовими договорами включають, зокрема:

- характер виконуваної роботи,
- підпорядкованість,
- необхідність особисто виконувати роботу,
- винагороду за роботу,
- ризики при виконанні роботи,
- можливість припинення дії договору,
- гарантії виплати заробітної плати,
- внески до фонду соціального страхування.

ВАЖЛИВО!

Укладення цивільно-правового договору не визначає характеру укладеного договору, якщо фактично виконувана робота має характер роботи, виконуваної за трудовим договором.

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Зайнятість на основі трудового законодавства – полягає у виконання роботи на основі трудових відносин. До нього застосовуються положення Кодексу Праці та інші положення трудового законодавства.

Трудові відносини

Створюючи трудові відносини, працівник зобов'язується виконувати певні види робіт для роботодавця та під його керівництвом і в місці, визначеному роботодавцем за винагороду.

Трудові відносини створюють дві особи – роботодавець та працівник.

Роботодавець це організаційний підрозділ, навіть якщо він не має юридичної особи, а також індивідуальний підприємець, якщо він наймає працівників.

Працівник є фізичною особою, зайнятою за трудовим договором, призначення, обрання, установа або кооперативного трудового договору.

Отож працівниками не є особи, які виконують:

- роботу на основі цивільно-правових договорів,
- ведуть господарську діяльність,
- надомники.

Характеристика трудових відносин:

- підлеглисть працівника керівництву роботодавця,
- оплата виконаних робіт,
- робота виконується особисто працівником,
- повторюваність діяльності в задані часові інтервали,
- роботодавець несе ризик, пов'язаний з веденою діяльністю,
- робота виконується у визначеному роботодавцем місці та термінах.

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Керівництво роботодавцем означає виконання працівником його інструкцій, за умови, що вони не суперечать договору та законодавству.

Працівник має право на винагороду за виконану роботу. Працівник не може відмовитися від права на винагороду або передати це право іншій особі. Обов'язок особисто виконувати роботу означає, що працівник не може довірити виконання діяльності, що впливає з трудового договору, третій стороні.

Роботодавець несе:

- **технічний ризик** – наслідки невиконання роботи працівником з технічних причин, напр., простій,
- **персональний ризик** – наслідки помилок, здійснюваних працівником,
- **економічний ризик** – пов'язаний з поганим економічним станом підприємства,
- **соціальний ризик** – роботодавець несе певне соціальне навантаження (соціальне страхування, виплата відпускних).

ВАЖЛИВО!

У випадку зайнятості на підставі трудового договору працівник повністю підпорядковується роботодавцю щодо, часу та місця виконання роботи.

Гарантія виплати мінімальної заробітної плати

Працівник, який працює за трудовим договором, гарантовано має мінімальну заробітну плату, яка в 2018 році була встановлена у розмірі 2 100 злотих брутто. Мінімальна заробітна плата може включати різноманітні виплати працівникам, такі як основна заробітна плата, статутна премія, надбавка за стаж.

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

У цю заробітну плату не може бути включено:

- 1) ювілейну премію,
- 2) грошову допомогу для працівника у зв'язку з виходом на пенсію за віком або зв'язку з непрацездатністю,
- 3) оплату за понаднормові години роботи,
- 4) надбавку до зарплати за роботу в нічний час.

Виплату заробітної плати роботодавець здійснює у постійний і визначений заздалегідь термін, однак не пізніше перших 10 днів наступного календарного місяця (ст. 85 § 1 і 2 Кодексу Праці).

Розірвання трудового договору

Трудовий договір можна розірвати:

- за домовленістю сторін;
- за заявою однієї із сторін з дотриманням періоду повідомлення про припинення (розірвання трудового договору шляхом повідомлення);
- за заявою однієї із сторін без дотримання періоду повідомлення про припинення (розірвання трудового договору без попередження);
- з закінченням терміну, на який він був укладений;
- після закінчення терміну дії договору (смерть працівника, роботодавця, тимчасовий арешт працівника). Не кожен арешт працівника призводить до закінчення трудових відносин, але тільки такий, що призводить до відсутності працівника на 3 місяці (пункт 1 статті 66 Кодексу Праці).

ВАЖЛИВО!

Заява роботодавця про припинення трудового договору, укладеного на невизначений термін, або розірвання договору без попереднього повідомлення, повинна містити причину, що виправдовує припинення або розірвання договору.

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Здійснення відрахувань

Правила здійснення відрахувань від зарплати працівника регулюються положеннями ст. 87–91 Кодексу Праці. Роботодавець може здійснити відрахування з заробітної плати працівника без його згоди тільки на основі чітко визначених вимог, тобто:

- суми, що стягуються у зв'язку з виконанням судових наказів про виплату аліментів,
- суми, що стягуються у зв'язку з виконанням судових наказів, на покриття інших сум, крім виплат аліментів,
- грошові аванси, надані працівникові,
- грошові штрафи передбачені в ст. 108 Кодексу Праці.

Положення Кодексу Праці також встановлюють межі допустимих відрахувань:

- на виплату аліментів (можна відрахувати суми до 3/5 від розміру зарплати),
- у разі виконання інших вимог або відрахувань авансів - до половини заробітної плати.

Законодавець також гарантував працівнику суму, вільну від відрахувань, у розмірі:

- мінімальної заробітної плати, коли відраховуються суми, що стягуються у зв'язку з виконанням судових наказів, на покриття інших сум, крім виплат аліментів,
- 75% від мінімальної заробітної плати - при відрахуванні грошових авансів, наданих працівникові,
- 90% мінімальної заробітної плати - при відрахуванні штрафів, як передбачено в ст. 108 Кодексу Праці.

Права працівників, пов'язані з працевлаштуванням за трудовим договором:

- щорічні оплачувані чергові відпустки (20 або 26 днів),

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

- звільнення від роботи (так звана позачергова відпустка),
- захисні положення щодо робочого часу (право на перерву в роботі, щоденний та щотижневий відпочинок),
- ліміт роботи у понаднормовий час та обов'язкова компенсація цієї роботи у формі вільного часу або виплати надбавки,
- захист від припинення трудових відносин, наприклад:
 - 1) вагітних працівниць та працівників, які користуються декретною, батьківською відпусткою, відпусткою з догляду за дитиною та для батька,
 - 2) працівників в період 4 років до досягнення пенсійного віку,
 - 3) працівників під час використання чергової відпустки або лікарняного,
- гарантія мінімальної заробітної плати за роботу,
- захисні положення, пов'язані з батьківством, в тому числі:
 - 1) право на відпустки: декретну, батьківську відпустку, відпустку з догляду за дитиною та для батька,
 - 2) подовження договору до пологів,
- роботодавець сплачує внески на соціальне страхування (пенсійне, на випадок непрацездатності, на випадок хвороби та нещасного випадку) та медичне страхування, у зв'язку з цим працівник має право на безкоштовну медичну допомогу,
- контроль та нагляд за дотриманням положень про зайнятість на основі трудового законодавства здійснюється Національною Інспекцією Праці, а трудові суди вирішують спори, що виникають у зв'язку з трудовими відносинами.

РОБОТА ЗА ДОГОВОРОМ ДОРУЧЕННЯ

Договір доручення є цивільно-правовим контрактом. Він регулюється не положеннями Кодексу Праці, а положеннями Цивільного кодексу. Договір укладають замовник та виконавець.

Визначення договору доручення

Укладаючи договір доручення, виконавець зобов'язується виконати певні юридичні дії для замовника. Договір доручення визначається як договір старанної дії, так як і трудовий договір.

Договір доручення не є договором на результат. Виконавець зобов'язаний старанно діяти та виявляти належну ретельність при виконанні дій, які є предметом доручення.

Приклади договору доручення: прибирання приміщень, роздавання листівок.

Можливість заміни

Виконавець може довірити виконання доручення третій особі лише у тому випадку, якщо це впливає з договору або звичаю, або якщо його змусили це зробити обставини. В такому випадку він зобов'язаний негайно повідомити замовника про особу і місце проживання свого заступника і у випадку повідомлення несе відповідальність тільки за відсутність належної обачності у виборі заступника.

У випадку, якщо виконавець доручив виконання доручення іншій особі, не будучи уповноваженим для цього, а річ, що належить замовнику, була втрачена або пошкоджена під час виконання доручення, виконавець також несе відповідальність за втрату або випадкове пошкодження, якщо одне або інше не відбудеться також тоді, коли він сам буде виконувати доручення.

РОБОТА ЗА ДОГОВОРОМ ДОРУЧЕННЯ

Винагорода на основі договору доручення

Робота за договором доручення, як правило, оплачується. Якщо з договору або обставин його укладення не випливає, що виконавець зобов'язався виконати його без оплати, виконання доручення має бути оплачено.

ВАЖЛИВО!

З 1 січня 2018 року для виконавця діє мінімальна погодинна ставка, встановлена на 2018 рік у розмірі 13,70 злотих брутто.

Виконавцем є:

- фізична особа, яка здійснює господарську діяльність, зареєстровану в Республіці Польща або в державі, яка не є членом ЄС або державою Європейської економічної зони, яка не наймає працівників або не укладає договорів з замовниками, або
- фізична особа, яка не здійснює господарської діяльності, яка приймає доручення, на користь підприємця, за змістом Закону про свободу економічної діяльності, або на користь іншого організаційного підрозділу, в рамках діяльності, яку ведуть ці суб'єкти.

Виплата винагороди в розмірі мінімальної погодинної ставки здійснюється у грошовій формі. У випадку договорів, укладених на період більше одного місяця, виплата винагороди в розмірі, що впливає з розміру мінімальної погодинної ставки, здійснюється щонайменше один раз на місяць.

Існуючі правила не виключають відрахування зборів або штрафів від винагороди виконавців, якщо така дія замовника не буде мати на меті обійти положення закону або не суперечитиме правилам соціального співіснування.

РОБОТА ЗА ДОГОВОРОМ ДОРУЧЕННЯ

Повноваження, що випливають з договору доручення:

- договір доручення підлягає сплаті внесків, причому внески на соціальне страхування відраховуються по-різному, в залежності від того, чи та які інші основи для страхування має виконавець.

Всі ситуації описані на сайті Фонду соціального страхування у посібнику під назвою «Правила соціального страхування і медичного страхування і визначення основи для розміру внеску осіб, які працюють за цивільно-правовими договорами»

- час підлягання страхуванню зараховується до терміну загального стажу, тобто вважається часом роботи, який впливає на право на отримання пенсії,
- замовник сплачує внески на медичне страхування, отож виконавцю доступна безкоштовна медична допомога,
- страхування на випадок хвороби є добровільним. Якщо виконавець вирішить покривати таке страхування, то може скористатися з оплачуваного лікарняного,
- відсутність підпорядкування замовнику,
- право передавати виконання завдання третій особі (якщо це впливає з договору).

Недоліки договору доручення

Виконавець, серед іншого, не має права на:

- декретну, батьківську відпустку, відпустку з догляду за дитиною та для батька,
- компенсацію за понаднормову роботу,
- допомогу у зв'язку з виходом на пенсію за віком чи у зв'язку з непрацездатністю.

Виконавець також не має захисту від припинення та розірвання договору (договір може бути припинений, наприклад, під час вагітності)

РОБОТА ЗА ДОГОВОРОМ ПІДРЯДУ

За договором підряду підрядник зобов'язується виконати визначену роботу, а замовник - заплатити винагороду. Договір підряду - це договір, який призводить до досягнення конкретного результату, який можна перевірити. За цим договором підрядник зобов'язується створити твір, який відповідає вимогам замовника.

Цей тип договору передбачає свободу та незалежність у виконанні роботи та водночас недовготривалість правових відносин, оскільки виконання твору є одноразовим і закрито датою виконання. Передбачається, що результат, щодо якого сторони погоджуються, повинен бути попередньо визначений, мати незалежне існування та бути об'єктивно досяжним та надійним - Рішення Арбітражного суду в Білостоці від 1 жовтня 2013 року (шифр III АУа 330/13).

Договірними сторонами є замовник і підрядник.

Винагорода за договором підряду

Договір підряду - це платний договір. Проте законодавчий орган не гарантував ніякої мінімальної винагороди та надав сторонам значну свободу щодо визначення її вартості.

Сума винагороди за виконання твору може бути визначена шляхом зазначення підстав для її встановлення. Проте, якщо сторони не вказали суму винагороди або не вказали основу для її визначення, у разі сумніву передбачається, що сторони мали на увазі нормальну винагороду за роботу такого типу. Якщо і таким чином неможливо визначити розмір винагороди, то має бути сплачена винагорода, яка відповідає обґрунтованому робочому навантаженню та іншим витратам підрядника.

Приклади договору підряду:

Виготовлення шафи-купе, малювання картини.

РОБОТА ЗА ДОГОВОРОМ ПІДРЯДУ

Припинення договору підряду

Положення, що містяться у Цивільному кодексі щодо договору підряду, не передбачають строку повідомлення про припинення. Існує лише можливість, коли замовник може вийти з договору, якщо:

- необхідно "(...) суттєво підвищити кошторисну винагороду", тоді замовник повинен заплатити підрядникові "(...) відповідну частину узгодженої винагороди" (стаття 631 Цивільного кодексу);
- підрядник запізнюється з початком чи завершенням роботи і, ймовірно, не зможе її закінчити у встановлений час (стаття 635 Цивільного кодексу);
- підрядник виконує роботу "... у такий спосіб, який є дефектним або суперечить договору" (пар. 1 статті 636 Цивільного кодексу).

Договір підряду та соціальне страхування

Особа, яка виконує роботу за договором підряду, не підлягає соціальному страхуванню. Від цього договору не сплачуються внески на пенсію, на випадок втрати працездатності, нещасного випадку чи хвороби.

Виняток!

Коли вже існують трудові відносини між сторонами договору підряду, або якщо працівник укладає договір з іншим суб'єктом, але виконує роботу для роботодавця, то договір підлягає внескам на соціальне страхування. У такому випадку обов'язково сплачують внески на пенсії, непрацездатність, страхування від нещасних випадків та хвороби за трудовим договором, як і за договором підряду.

НАЙВАЖЛИВІШІ ВІДМІННОСТІ

	Трудовий договір	Договір доручення	Договір підряду
Підпорядкування керівництву, яке дає роботу	ТАК	НІ	НІ
Обов'язок виконувати роботу особисто	ТАК	ТАК (за згодою замовника можлива заміна)	НІ
Право на компенсацію понаднормових годин у вигляді вільного часу	ТАК	НІ	НІ
Право на компенсацію понаднормових годин у вигляді виплати надбавки	ТАК	НІ	НІ
Право на оплачувану чергову відпустку	ТАК	НІ	НІ

НАЙВАЖЛИВІШІ ВІДМІННОСТІ

	Трудовий договір	Договір доручення	Договір підряду
Право на позачергову відпустку	ТАК	НІ	НІ
Користування фондом соціального страхування	ТАК (якщо роботодавець створює фонд)	НІ	НІ
Захист від розірвання трудового договору	ТАК	НІ	НІ
Обов'язок продовження договору з вагітною працівницею	ТАК	НІ	НІ
Гарантія виплати мінімальної заробітної плати	ТАК	ТАК	НІ
Безкоштовна медична допомога	ТАК	ТАК	НІ

НАЙВАЖЛИВІШІ ВІДМІННОСТІ

	Трудовий договір	Договір доручення	Договір підряду
Оплачувані лікарняні	ТАК – за винятком вказаних у ст. 4 закону про грошові виплати за соціальним страхуванням у випадку хвороби та материнства	ТАК – за умови добровільного страхування	НІ
Можливі претензії розглядає Державна інспекція праці або суд з трудових питань	ТАК	ТАК – в рамках інімальної погодинної ставки	НІ
Можливі претензії розглядає цивільний суд	НІ	ТАК	ТАК
Після закінчення роботи є право на допомогу для безробітних	ТАК – після дотримання законодавчих вимог	ТАК – після дотримання законодавчих вимог	НІ

ПРАВОВІ ОСНОВИ

Пам'ятайте!

Трудові відносини та цивільно-правові договори є юридично дозволеними формами виконання роботи.

Характер договору, який є основою виконуваної роботи, визначається сторонами. Однак, якщо робота повинна здійснюватися в умовах, специфічних для трудових відносин, укладення цивільно-правового договору замість трудового договору є порушенням існуючих положень.

Про те, чи в даному випадку існують договірні відносини між сторонами, вирішує не назва договору, укладеного між сторонами, а умови, за яких фактично виконується робота.

Правова база:

- 1) Закон від 26 червня 1974 р. Кодекс Праці (Закон. вісник від 2018 р., поз.108 з поправками).
- 2) Закон від 23 квітня 1964 року Цивільний кодекс (Закон. вісник від 2017 р., поз.459 з поправками).
- 3) Закон від 10 жовтня 2002 року про мінімальний розмір заробітної плати (Закон. вісник від 2017 р., поз. 847 з поправками).
- 4) Закон від 13 жовтня 1998 р. про систему соціального страхування (Закон. вісник від 2017 р., поз. 1778 з поправками).
- 5) http://www.zus.pl/documents710182/167567/Poradnik_umowy_cywilnoprawne/542ecb21-490d-4877-a27f-8524116f08fe.

Вам потрібна допомога? Перейти до

www.prawawpracy.pl

Консультації з питань законності працевлаштування громадян України на території Республіки Польщі українською мовою надаються в понеділок, вівторок та середу з 16.00 до 20.00 за телефоном 22 111 35 29

PARTNERZY WSPIERAJĄCY:

