

FORMY ZATRUDNIENIA, CZYLI JAKA UMOWA JEST DLA CIEBIE NAJBARDZIEJ KORZYSTNA?



Pracujesz lub zamierzasz pracować w Polsce? Sprawdź, jaka forma zatrudnienia będzie dla Ciebie najbardziej korzystna i jakie są podstawowe różnice między umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi (na przykładzie umowy zlecenia).



FUNDACJA RC



GDAŃSK

Dofinansowano ze środków Miasta Gdańska

Umowa o pracę a umowy cywilnoprawne

Każda ze stron stosunku pracy ma swobodę wyboru rodzaju umowy o pracę (na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy) - bądź też podjęcia decyzji o wykonywaniu pracy na innej podstawie niż umowa o pracę tj. na podstawie umowy cywilnoprawnej, do której zaliczamy umowę zlecenia lub umowę o dzieło – potocznie zwane też „umowami śmieciowymi”.

Należy jednak mieć na uwadze, że przepisy kodeksu cywilnego, które regulują umowy zlecenia czy umowy o dzieło, są mniej rygorystyczne niż przepisy kodeksu pracy i w niektórych przypadkach, w zależności od potrzeb obu stron, mogą dawać im większą swobodę w kształtowaniu treści, formy, jak też okresu obowiązywania umowy. Na podstawie „umów śmieciowych” także często wykonywana jest praca w potocznym rozumieniu tego słowa, natomiast nie podlega ona, korzystniejszym dla pracowników regulacjom kodeksu pracy. Osobom świadczącym pracę na podstawie umów „śmieciowych”, nie przysługuje ochrona, którą w wielu sytuacjach pracownikom przyznaje kodeks pracy. Przedsiębiorca, który „zatrudnia” pracowników na podstawie umowy cywilnoprawnej nie musi bowiem przestrzegać, tak jak w przypadku umów o pracę, przepisów dotyczących udzielania urlopu wypoczynkowego i ekwiwalentu za urlop, wypłaty wynagrodzenia za okres choroby czy też przepisów odnośnie ochrony przed wypowiedzeniem umowy, które regulują przepisy Kodeksu pracy.

Д Tym samym, zleceniobiorcy nie mogą korzystać z uprawnień pracowniczych, a tym samym są pozbawieni chociażby możliwości uzyskania urlopu wypoczynkowego czy wynagrodzenia za czas niezdolności do świadczenia pracy np. w przypadku choroby.

Bardzo często umowy cywilnoprawne są rozwiązywane z dnia na dzień w oparciu o postanowienia umów, które pozwalają zleceniodawcom na rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym z powodu powstania „ważnych przyczyn” lub innych, dość ogólnie wskazanych w umowach przesłanek. Zatem umowa zlecenia czy umowa o dzieło nie zapewnią pracownikowi tak stabilnego zatrudnienia, jak w przypadku umowy o pracę. Powyższe, stanowi jednak także minus dla pracodawcy – pracownikowi świadczącemu pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej także będzie łatwiej taką umowę rozwiązać, więc przedsiębiorca musi się liczyć z tym, że rezygnacja może także nastąpić z dnia na dzień.

WAŻNE!

W świetle obowiązujących przepisów nie ma możliwości zawierania umów cywilnoprawnych w celu obejścia przepisów prawa pracy, nawet za zgodą obu stron. Żadna ze wspomnianych „umów śmieciowych” nie może stanowić podstawy świadczenia pracy na tych samych zasadach, co stosunek pracy. Jeżeli zatem osoba świadczyłaby pracę jak pracownik, ale na podstawie umowy cywilnoprawnej, to faktycznie łączyłby ją ze zleceniodawcą nie stosunek zlecenia (czy umowy o dzieło), lecz umowa o pracę. To okoliczności faktyczne, w jakich świadczona jest praca, mają decydujące znaczenie dla kwalifikacji prawnej łączącej strony. Nie są zatem decydujące, ani sama nazwa zawartej umowy, ani zgodne porozumienie stron co do podstawy prawnej zatrudnienia.

Umowa cywilnoprawna zawarta zgodnie z obowiązującymi przepisami kodeksu cywilnego i na podstawie zgodnej woli stron, nie stanowi naruszenia prawa. Jednak należy mieć na uwadze, że każdy kto uzna, że podpisana przez niego umowa cywilnoprawna (umowa zlecenia czy umowa o dzieło) zawarta została w celu obejścia przepisów prawa pracy, może wystąpić do sądu pracy z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy albo zwrócić się z prośbą o interwencję do Państwowej Inspekcji Pracy!

Ponadto, zgodnie z art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których należałoby zawrzeć umowę o pracę, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Tak więc, pracodawca który w miejsce umowy o pracę, zawiera umowę „śmieciową” podlega odpowiedzialności karnej.



Różnice i podobieństwa

Jakie są różnice i podobieństwa między świadczeniem pracy w oparciu o umowę o pracę, a na podstawie umowy cywilnoprawnej? Powyższe charakteryzuje niżej zamieszczona tabelka. Wynika z niej, że wykonując pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej (w tym przypadku jest to umowa zlecenia) sytuacja zleceniobiorcy jest mniej korzystna niż sytuacja osób, które świadczą pracę w oparciu o umowę o pracę.

	Umowa o pracę	Umowa zlecenie
Osobiste wykonywanie pracy	Pracownik nie może powierzyć wykonywania pracy innej osobie	Zleceniobiorca może powierzyć wykonywanie zlecenia innej osobie, jeśli wynika to z zawartej przez strony umowy, ze zwyczaju lub gdy zleceniobiorca jest do tego zmuszony przez zaistniałe okoliczności
Wynagrodzenie	Wykonywanie pracy jest zawsze odpłatne; wynagrodzenia nie można się zrzec; minimalna wysokość wynagrodzenia, forma, miejsce i termin wypłaty są określone w przepisach prawa; pracownik oprócz wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną ma także prawo do tzw. świadczeń gwarancyjnych np. za czas przestoju czy za czas choroby. Od początku 2022 r., kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosi 3010 zł brutto.	Co do zasady jest odpłatna, natomiast może być także nieodpłatna, jeśli zostało to wyraźnie wskazane w umowie;; zleceniobiorcy przysługuje wynagrodzenie określone w umowie, natomiast od niedawna ustalona wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązuje także w odniesieniu do umów zleceń, w formie minimalnej stawki godzinowej – w 2022 roku minimalna stawka godzinowa wynosi 19,70 zł brutto za godzinę.
Dochodzenie roszczeń z tytułu zawartej umowy	Rozstrzygane przez sąd pracy; co do zasady wiąże się z niskimi kosztami procesu.	Rozstrzygane przez sąd cywilny; co do zasady wiąże się z dość wysokimi kosztami procesu.

Umowa o pracę

Umowa zlecenie

Podporządkowanie

Występuje podporządkowanie pracownika pracodawcy w zakresie miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy; pracownik ma obowiązek ścisłego wykonywania poleceń przełożonych dotyczących sposobu wykonywania pracy.

Brak stosunku podporządkowania, zleceniobiorca sam organizuje sobie pracę. Umowa z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności, zlecanych na bieżąco – zleceniodawca może udzielać tzw. wskazówek co do sposobu wykonywania zlecenia; ewentualnie wskazywać granice czasowe.

Zaletą tej umowy jest więc swoboda w zakresie ustalenia miejsca, czasu i sposobu wykonywania zadania.

Prawo do odpłatnego urlopu wypoczynkowego

TAK

NIE

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

TAK

NIE

Uprawnienia związane z rodzicielstwem

Przysługują, zaliczamy do nich m.in.: ochronę kobiet w ciąży (np. zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą; kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia); Ochrona pracy w związku z opieką nad dzieckiem (np. pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać: w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, delegować poza stałe miejsce pracy); Urlopy związane z urodzeniem i wychowaniem dziecka - urlop wychowawczy, urlop ojcowski; prawo do dni wolnych przypadających na opiekę nad dzieckiem

Osoba, która podejmuje zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia, nie posiada tak wielu uprawnień, jak pracownicy, z którymi podpisano umowy o pracę; Osobie zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia nie przysługuje urlop macierzyński ani rodzicielski – takie uprawnienie przeznaczone jest wyłącznie dla pracujących w ramach stosunku pracy; istnieje jednak możliwość otrzymania zasiłku macierzyński za czas określony przepisami jako okres wspomnianych urlopów – konieczne jest opłacanie składek ubezpieczenia chorobowego, które daje możliwość korzystania z płatnego „urlopu macierzyńskiego”.

	Umowa o pracę	Umowa zlecenie
Świadczenia w razie choroby	<p>·Przysługują - przez pierwsze 33 lub 14 dni (w przypadku osób po 50 roku życia) wynagrodzenie chorobowe wypłaca pracodawca. Następnie, po upływie 33 lub 14 dni, zasiłek chorobowy jest wypłacany przez ZUS</p>	<p>Prawo do zasiłku chorobowego przysługuje osobie, która objęta jest ubezpieczeniem chorobowym, a więc by zleceniobiorca mógł otrzymać zasiłek chorobowy, musi wyrazić chęć opłacania składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe poprzez złożenie wniosku o objęcie nim. Podleganie dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu jest możliwe wyłącznie pod warunkiem, że z tytułu umowy zlecenia zleceniobiorca jest objęty obowiązkowo ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym.</p>
Rozwiązanie umowy	<p>Rozwiązanie umowy może nastąpić wyłącznie w przypadkach i w trybie przewidzianym w kodeksie pracy; przy wypowiedzeniu umowy na czas nieokreślony – konieczne jest wskazanie przyczyn wypowiedzenia umowy; w niektórych przypadkach istnieje także obowiązek konsultacji z zakładową organizacją związkową</p>	<p>Możliwe rozwiązanie w każdej chwili przez obie strony – co do zasady; rozwiązanie następuje na warunkach wskazanych w umowie</p>
Składki na ubezpieczenie społeczne	<p>Od wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę zawsze należy obowiązkowo odprowadzić pełne składki ZUS, czyli składkę emerytalną, rentową, chorobową i wypadkową. Obowiązkowe jest również podleganie ubezpieczeniu zdrowotnemu.</p>	<p>Od wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia istnieje obowiązek naliczania i odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne do ZUS-u. Zleceniodawca jest zwolniony z odprowadzania składek społecznych za zleceniobiorcę, tylko wtedy gdy zleceniobiorca posiada inne tytuły do ubezpieczenia (np. świadczy także pracę na podstawie umowy o pracę), których kwota jest równa lub wyższa niż minimalna krajowa. W takim przypadku obowiązkowo opłacana będzie jedynie składka zdrowotna.</p>