



Stosunek pracy-

Umowa o pracę a umowy cywilnoprawne

Poznaj swoje
prawa w pracy

www.pip.gov.pl

Nawiązanie stosunku pracy

Prawne podstawy świadczenia pracy można najogólniej podzielić na dwie grupy:

- zatrudnienie pracownicze -oparte na przepisach prawa pracy,
- tzw. zatrudnienie niepracownicze -oparte na przepisach prawa cywilnego.

Zatrudnienie pracownicze polega na świadczeniu pracy na podstawie stosunku pracy i podleganiu przepisom Kodeksu Pracy oraz innym przepisom prawa pracy.

Nawiązanie stosunku pracy

Stosunek pracy może być nawiązany przez:

- zawarcie umowy o pracę,
- powołania,
- mianowania,
- wyboru,
- spółdzielczej umowy o pracę.

Ważne!

Nie dochodzi do nawiązania stosunku pracy i pracownikami nie są osoby:

- wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak:
 - zlecenia,
 - o dzieło,
- prowadzące działalność gospodarczą.

Umowa o pracę

Umowa o pracę jest najbardziej powszechną podstawą świadczenia pracy.

Do zawarcia umowy dochodzi w wyniku dwustronnej czynności prawnej w ramach której:

- pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy umówionego rodzaju na rzecz pracodawcy,
- pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Treść umowy o pracę

1. Umowa o pracę powinna być zawarta w formie pisemnej , określać strony umowy ,rodzaj umowy ,datę zawarcia i warunki pracy i płacy.

- Jeżeli pracodawca nie zachowa takiej formy, ma obowiązek potwierdzenia pracownikowi na piśmie, nie później w dniu rozpoczęcia pracy, rodzaju umowy i jej warunków. Brak takiego potwierdzenia stanowi wykroczenie(art.281p.2KP).
- Niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy i jej warunków nie jest przyczyną nieważności faktycznie zawartej umowy. Kodeks pracy nie przewiduje takiej sankcji, a zgodnie z art. 73 § 1 KC, który ma tu zastosowanie na mocy art. 300 KP, czynność dokonana bez zachowania zastrzeżonej formy jest nieważna tylko wtedy, gdy ustawa przewiduje rygor nieważności.

Treść umowy o pracę

2. Rodzaj wykonywanej pracy, który powinien być wskazany w sposób niebudzący wątpliwości.

Przez „rodzaj pracy” rozumie się typ czynności składających się na umówioną pracę.

3. Miejsce pracy

W literaturze pod tą nazwą rozumiana jest jednostka przestrzeni, gdzie pracownik stale rozpoczyna i kończy codziennie pracę.

Nie musi to być koniecznie siedziba pracodawcy.

Treść umowy o pracę

4. Wynagrodzenie za pracę

Odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia i ich wysokości.

5. Wymiar czasu pracy

W tym miejscu wskazuje się w umowie o pracę tzw. rozmiar etatu, przykładowo pełen etat, 1/2 etatu czy 1/4 etatu.

6. Dzień rozpoczęcia pracy

Umowa o pracę wskazuje, w którym dniu pracownik zobowiązany jest zgłosić się do pracy w celu jej rozpoczęcia.

Obowiązki pracodawcy związane z przyjęciem pracownika

Należy dokonać przede wszystkim wyboru rodzaju umowy o pracę oraz innych formalności, do których należy m.in:

- 1) zawarcie umowy o pracę w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach,
- 2) skierowanie pracownika na wstępne badania lekarskie w celu ustalenia braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku,
- 3) zapewnienie przeszkolenia pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem do pracy.

Rodzaje umów o pracę

Kodeks pracy wymienia następujące rodzaje umów o pracę:

- umowę na okres próbny ,
- umowę na czas określony,
 - umowa na zastępstwo,
- umowa na czas wykonania określonej pracy,
- umowę na czas nieokreślony.

Cechy charakterystyczne umowy na okres próbny:

- Umowa ta może poprzedzać każdy rodzaj umowy o pracę,
- jej zawarcie jest pozostawione wyłącznie woli stron stosunku pracy,
- umowa trwa przez ściśle określony czas (max. 3 miesiące),
- łatwość rozwiązania umowy – z reguły z nadejściem umówionego terminu,
- krótkie okresy wypowiedzenia umowy i brak wymogu uzasadniania przyczyny wypowiedzenia przez pracodawcę.

Umowa na czas określony

- Nie ma ograniczeń co do czasu trwania takiej umowy – kodeks pracy nie określa ani minimalnego ani maksymalnego czasu jej trwania.
- Zawieranie umów z odległym terminem ich rozwiązania może być uznane za sprzeczne z celem takiej umowy i prowadzące do obejścia przepisów prawa.

Umowa na czas określony

Ograniczenia w zawieraniu umów na czas określony:

Zawarcie kolejnej – trzeciej umowy na czas określony powoduje z mocy prawa przekształcenie się takiej umowy w umowę na czas nieokreślony jeżeli:

- strony poprzednio dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony,
- przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

Umowa na zastępstwo

Umowa na zastępstwo – to szczególna odmiana umowy na czas określony.

- Umowa na czas zastępstwa nieobecnego pracownika może być stosowana, gdy zachodzi konieczność zastąpienia pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
- Cechą charakterystyczną jest sposób określenia terminu końcowego umowy, którym jest termin powrotu do pracy nieobecnego pracownika (np. po okresie jego choroby) albo konkretna data.

Umowa na czas wykonywania określonej pracy

- Umowa na czas wykonania określonej pracy jest rodzajem umowy terminowej zawieranej na czas określony w celu wykonania przedsięwzięcia, zrealizowania zadania np. wykonanie remontu instalacji budynku , czas pełnienia funkcji członka zarządu itp.
- Czas trwania tej umowy jest ściśle powiązany z czasem realizacji zadania.

Umowa na czas nieokreślony

- Umowa na czas nieokreślony jest umową bezterminową, co oznacza, że jej czas trwania nie jest w treści umowy oznaczany.
- Jest najkorzystniejszą dla pracownika podstawą zatrudnienia i stwarza najdalej idącą ochronę trwałości stosunku pracy, polegającą na:
 - konieczności merytorycznego uzasadnienia (podania przyczyny) wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu,

Umowa na czas nieokreślony

- wydłużeniu – w porównaniu z umowami terminowymi – okresów wypowiedzenia i uzależnieniu ich długości od tzw. zakładowego stażu pracy pracownika,
- obowiązku konsultacji przez pracodawcę zamiaru wypowiedzenia, jeżeli pracownik jest członkiem zakładowej organizacji związkowej.

Ważne!

Wybór podstawy zatrudnienia pomiędzy stosunkiem pracy a stosunkiem cywilno-prawnym nie jest dowolny i nie może sprowadzać się do rozstrzygnięcia jaka forma jest dla podmiotu zatrudniającego korzystniejsza, lecz jaka forma jest w danym przypadku przez prawo dopuszczalna.

Umowa o pracę a umowy cywilnoprawne

- O charakterze łączącego strony stosunku prawnego decyduje jego treść a nie nazwa nadana przez strony. Treść stosunku pracy została zdefiniowana w Kodeksie pracy (art. 22 § 1)
- **Zatrudnienie w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, czyli:**

Cechy stosunku pracy

- podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy,
- obowiązkowa odpłatność wykonywanej pracy,
- praca wykonywana jest osobiście przez pracownika,
- powtarzalność czynności w określonych odcinkach czasowych,
- ryzyko ekonomiczne, socjalne i gospodarcze procesu produkcyjnego obciąża pracodawcę,
- praca jest wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Ważne!

- Umowa o wykonanie pracy nie posiadająca wyżej wymienionych cech nie powoduje powstania stosunku pracy.
- Gdy w umowie występują z równym nasileniem cechy umowy o pracę i innej umowy (np. umowy zlecenia) wówczas rozstrzygająca o typie umowy jest **wola stron**.

Umowa o pracę a umowy cywilnoprawne

Praca może być wykonywana nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale również na podstawie umów cywilnoprawnych tj.:

- umowy o dzieło
- umowy zlecenia

Umowa o dzieło- art.627-646 KC

- Poprzez zawarcie umowy o dzieło wykonawca zobowiązuje się wykonać oznaczone dzieło na rzecz zamawiającego.
- Zamawiający dzieło zobowiązuje się natomiast do wypłaty wynagrodzenia określonego w umowie.
- Wysokość wynagrodzenia powinna być określona w umowie, choć niekoniecznie kwotowo.
- W umowie mogą znaleźć się wskazówki do określenia wynagrodzenia po zakończeniu pracy.

Umowa o dzieło

Umowa o dzieło różni się od umowy o pracę:

- jest umową rezultatu (jest wykonana po jego osiągnięciu, np. stworzenie programu komputerowego), a nie umową starannego działania ,jaką jest umowa o pracę
- brakiem podporządkowania – nie ma obowiązku stosowania się do poleceń zamawiającego i brak kierownictwa
- wykonawca dzieła sam odpowiada za rezultat swojej pracy
- wykonawca nie podlega ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu ,wypadkowemu, zdrowotnemu (jeżeli nie podlega ubezpieczeniu z innego tytułu).

Zdaniem Sądu Najwyższego

W wyroku z dnia 9 lipca 2008r. Sąd Najwyższy stwierdził, że obowiązki polegające na dozorowaniu obiektów nie mogą mieć charakteru dzieła, ponieważ polegają na wykonywaniu pewnych charakterystycznych czynności bez możliwości osiągnięcia rezultatu, co wskazuje na charakterystyczną dla stosunku pracy ciągłość świadczenia pracy(IPK 315/07).

Umowa zlecenia-art.734-751 KC

- Jest umową starannego działania-podobnie jak umowa o pracę
Ważne zatem jest staranne i sumienne wykonywanie powierzonych zadań, a nie ich efekt.
- Przy umowie zlecenia zleceniobiorca ma obowiązek informować zleceniodawcę o przebiegu wykonywania umowy, a na zakończenie – przedstawić mu sprawozdanie z jej wykonania.
- Wynagrodzenie za wykonanie zlecenia przysługuje zleceniobiorcy za samo „staranne działanie”, nie zaś za jego rezultat.

Umowa zlecenia

- Umowa ta może być również nieodpłatna.
- Brak obowiązku podporządkowania służbowego zleceniobiorcy i stosowania się do poleceń zleceniodawcy.
- Zadania co do zasady wykonywane są osobiście , dopuszczalne jest jednak przekazanie ich wykonania innej osobie(gdy wynika to z umowy, ze zwyczajów albo jest konieczne w zaistniałych okolicznościach).
- Jeśli umowa zlecenia jest zawarta z osobą niemającą innego tytułu ubezpieczenia, to osoba ta podlega obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego ,rentowego, wypadkowego , zdrowotnego oraz dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu .

Zapamiętaj!

Zawierając umowę cywilnoprawną wykonawca dzieła czy zleceniobiorca nie staje się pracownikiem, a co za tym idzie nie podlega ochronie prawnej, jak podlegają osoby będące pracownikami, i nie ma takich uprawnień, np. :

minimalnego wynagrodzenia za pracę, urlopu wypoczynkowego czy prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, chyba że prawa takie zostaną zapisane w umowie.



Obowiązki w zakresie BHP

- Pracodawca powinien zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą(art.304 § 1KP).
- Te obowiązki obciążają również przedsiębiorców niebędących pracodawcami(z uwagi na niezatrudnianie pracowników), organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy , a także osobom prowadzącym na własny rachunek działalność gospodarczą(art.304 § 3KP).

Uwaga!

- Umowa cywilna łącząca podmioty powinna określać wszystkie kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, które nie wynikają z przepisów prawa pracy
- Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.(art.283 §1KP)

Zapamiętaj!

- Pracodawcy nie mogą zastępować umów o pracę umowami cywilnoprawnymi przy zachowaniu warunków wykonywania pracy takich jak w ramach umów o pracę
- Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach , w których powinna być zawarta umowa o pracę stanowi wykroczenie i podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 złotych(art.281p.1KP)
- W 2011r. Inspektorzy PIP OIP w Kielcach stwierdzili popełnienie 18 takich wykroczeń(30 wniosków w wystąpieniach, dotyczyły 75 osób)