

# Umowa o pracę a umowa cywilnoprawna

- kiedy jest ryzyko uznania umowy cywilnoprawnej za umowę o pracę?

Agata Rosińska

09.11.2023 r.

Nie nazwa umowy jest przesądzająca  
lecz sposób jej realizacji

# Zakaz zastępowania umowy o pracę umową zlecenia

Jeżeli rozpatrujący konkretną sprawę sąd przychylił się do żądania uznania danej umowy za umowę o pracę, wówczas pracodawca musi wykonać obowiązki wynikające z zatrudnienia pracowniczego od momentu zawarcia umowy z pracownikiem (uważanym do tej pory za zleceniobiorcę).

Umowa o pracę w każdym przypadku stanowi tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych wszystkich ryzyk i ubezpieczenia zdrowotnego - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Jednym z zadań Państwowej Inspekcji Pracy jest prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy.

# Różnice między umową o pracę a umową zlecenia

## Umowa o pracę

- może być zawarta tylko z osobą fizyczną
- jest regulowana przez Kodeks pracy i inne akty z zakresu prawa pracy

## Umowa zlecenia

- jej stronami mogą być osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej
- jest regulowana przez Kodeks cywilny

# Różnice między umową o pracę a umową zlecenia

## Umowa o pracę

- tworzy stosunek podporządkowania łączący strony umowy, wskutek czego występuje duża zależność pracownika od pracodawcy

## Umowa zlecenia

- charakteryzuje się brakiem stosunku podporządkowania, co skutkuje tym, iż brakiem lub nieznacznym stopniem zależności zleceniobiorcy od zleceniodawcy

# Różnice między umową o pracę a umową zlecenia

## Umowa o pracę

- jest zawsze odpłatna
- pracownik ma prawo do świadczeń gwarancyjnych w postaci wynagrodzenia za przestój, za urlop wypoczynkowy, za czas choroby

## Umowa zlecenia

- może być odpłatna lub nieodpłatna
- zleceniobiorca nie ma prawa do świadczeń gwarancyjnych

# Różnice między umową o pracę a umową zlecenia

## Umowa o pracę

- pracownik jest zobligowany do świadczenia pracy osobiście i wykonywania poleceń pracodawcy i/lub przełożonych

## Umowa zlecenia

- mogą ją wykonywać inne osoby wskazane przez zleceniobiorcę, o ile nie zabrania tego treść umowy



# Różnice między umową o pracę a umową zlecenia

## Umowa o pracę

- pracownik w trakcie wykonywania pracy podlega stałemu nadzorowi ze strony pracodawcy i/lub przełożonych

## Umowa zlecenia

- zleceniobiorca powinien jedynie stosować się do wskazówek dającego zlecenie

# Różnice między umową o pracę a umową zlecenia

## Umowa o pracę

- umowa o pracę musi być zawarta w formie pisemnej
- osoba wykonująca umowę o pracę zawsze podlega obowiązkowi ubezpieczeń społecznych

## Umowa zlecenia

- może zostać zawarta w dowolny sposób, w tym np. ustnie, a nawet w sposób dorozumiany
- zleceniobiorca nie zawsze podlega ubezpieczeniom społecznym

# Różnice między umową o pracę a umową zlecenia

## Umowa o pracę

- pracodawca musi prowadzić dość rozbudowaną dokumentację pracowniczą

## Umowa zlecenia

- zleceniodawca nie ma obowiązku prowadzenia dokumentacji pracowniczej, poza dokumentami zawierającymi dane o liczbie przepracowanych w danym miesiącu godzin oraz dokumentami wymaganymi do celów podatkowych i ubezpieczeniowych

# Różnice między umową o pracę a umową zlecenia

## Umowa o pracę

- okres pracy na podstawie umowy o pracę zawsze zalicza się do stażu pracy, od którego zależą np. uprawnienia urlopowe, wysokość odpraw itp.

## Umowa zlecenia

- okresu pracy na podstawie umowy zlecenia z zasady nie wlicza się do stażu pracy, chyba że regulacje wewnętrzzakładowe stanowią inaczej

# Różnice między umową o pracę a umową zlecenia

## Umowa o pracę

- tryb i terminy wypowiedzenia umowy o pracę są ściśle określone w Kodeksie pracy
- roszczenia ze stosunku pracy są dochodzone przed sądem pracy

## Umowa zlecenia

- umowę zlecenia można wypowiedzieć w każdym momencie
- roszczenia ze stosunku cywilnoprawnego są dochodzone przed sądem cywilnym

# Badania wstępne i szkolenia BHP

Badania profilaktyczne oraz szkolenia BHP są wymagane przy umowach zlecenia i o dzieło w sytuacji, gdy przemawia za tym rodzaj wykonywanej pracy oraz warunki, w jakich praca ta jest świadczona.

# Obowiązki w zakresie BHP

Art. 304. Kodeksu pracy [Obowiązki pracodawcy w zakresie BHP wobec osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, 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.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki zajęć odbywanych na terenie zakładu pracy przez studentów i uczniów niebędących jego pracownikami.

§ 3. Obowiązki określone w art. 207 § 2 stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne:

- 1) na innej podstawie niż stosunek pracy;
- 2) prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą

Świadczenia w postaci pokrycia kosztów wstępnych badań lekarskich nie stanowią przychodu zleceniobiorcy.

Interpretacje indywidualne DKIS:

- z 16 stycznia 2018 r. (sygn. 0113-KDIPT2-3.4011.457.2017.1.AC)
- z 19 grudnia 2019 r. (sygn. 0114-KDIP3-3.4011.465.2019.2.JK3)



Wolna od składek ZUS i podatku jest także wartość szkoleń BHP (i innych świadczeń z tego zakresu) dla zleceniobiorców i wykonawców.

Interpretacja indywidualna DIS w Katowicach z 27 maja 2014 r. (nr IBPBII/2/415-320/14/ŁCz)

# Czego unikać w umowach cywilnoprawnych?

- Wskazywanie zakresu obowiązków zleceniobiorcy
- wskazywanie stanowiska pracy
- wyznaczanie zleceniobiorcy obowiązku pozostawania w gotowości do świadczenia pracy
- zapisy nakazujące wykonywanie (np. na bieżąco) poleceń pracodawcy
- określanie wymiaru czasu pracy
- wskazywanie godzin pracy
- zapisy przewidujące świadczenie pracy w nadgodzinach
- gwarantowanie zleceniobiorcy przywilejów dedykowanych pracownikom zatrudnianym w ramach stosunku pracy

# Uznanie umowy cywilnoprawnej za umowę o pracę

1. Wyrejestrowanie i ponowne zgłoszenie zatrudnionej osoby z pracowniczym kodem ubezpieczenia
2. Przygotowanie korekty dokumentacji rozliczeniowej ZUS i ustalenie ewentualnej kwoty niedopłaty składek
  - raport ZUS RCA z “zerową” podstawą wymiaru składek ZUS i zerowymi wartościami składek
  - raport ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 XX i składkami ustalonymi od podstawy, którą stanowi uzyskany w danym miesiącu przychód
  - deklaracja ZUS DRA

# Kwestie podatku w kontekście uznania umowy zlecenia za umowę o pracę

- zmiana źródła przychodów osiągniętych przez zatrudnionego
- skorygowanie deklaracji PIT-4R
- skorygowanie informacji PIT-11

# Zawieranie umowy cywilnoprawnej z własnym pracownikiem

- ma dotyczyć innych rodzajowo prac niż te, które zatrudniony wykonuje w ramach stosunku pracy;
- zobowiązania wynikające ze zlecenia nie mogą zawierać istotnych cech stosunku pracy, w szczególności podporządkowania kierownictwu podmiotu zatrudniającego.