

Jacek Krzypiec, Zuzanna Podboraczyńska, Ewelina Waligóra
Koło Rachunkowości Symfonia
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nysie
– opiekun naukowy: dr inż. Marta Targowicz

ZRÓŻNICOWANIE UMÓW DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIENIA W POLSCE – STAN PRAWNY NA 01.01.2021

Streszczenie

Zatrudnienie jest rodzajem aktywności zawodowej, polegającym na odpłatnym zaangażowaniu sił i umiejętności ludzkich (kapitału ludzkiego) w działalność podmiotu gospodarczego. Jest swoistego rodzaju umową pomiędzy zatrudnionym/pracownikiem a zatrudniającym/pracodawcą i podlega określonym i obowiązującym w danej chwili regulacjom prawnym.

Spotykane obecnie formy zatrudnienia w Polsce są zróżnicowane, umożliwiające dostosowanie ich zgodnie z najważniejszymi potrzebami zarówno pracowników, jak i pracodawcy.

Różnorodność ta dotyczy w szczególności wymiaru i organizacji czasu pracy, stabilności zatrudnienia oraz typów zawieranych umów.

Cechą wspólną umów umożliwiających zatrudnienie jest jasny podział, w którym to pracodawca gwarantuje pracownikowi zajęcie na ściśle określonych warunkach i za ściśle określone wynagrodzenie, a pracownik zapewnia w zamian swoją uczciwą i dobrze wykonaną pracę.

Przyjętym celem artykułu jest przedstawienie rodzajów umów zawieranych z pracownikami na rynku pracy oraz wyeksponowanie różnic między nimi, a także wad i zalet tych umów z perspektywy pracownika.

Słowa kluczowe: rynek pracy, umowy, zatrudnienie

Wstęp

Stosunek pracy i umowy cywilnoprawne to prawnie dopuszczalne formy świadczenia pracy. O rodzaju zawartej umowy, będącej podstawą świadczonej pracy, decydują strony. 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. Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 2020r., poz. 1320), który jest podstawowym źródłem prawa pracy, zawiera różnego rodzaju umowy o pracę. Z kolei o zatrudnieniu na podstawie umów cywilnoprawnych można mówić wtedy, gdy zatrudniający nawiązuje z osobą fizyczną lub prawną, stosunek prawny, który nie podlega re-

gulacjom Kodeksu pracy, lecz regulowany jest przepisami Kodeksu cywilnego, czyli Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740).

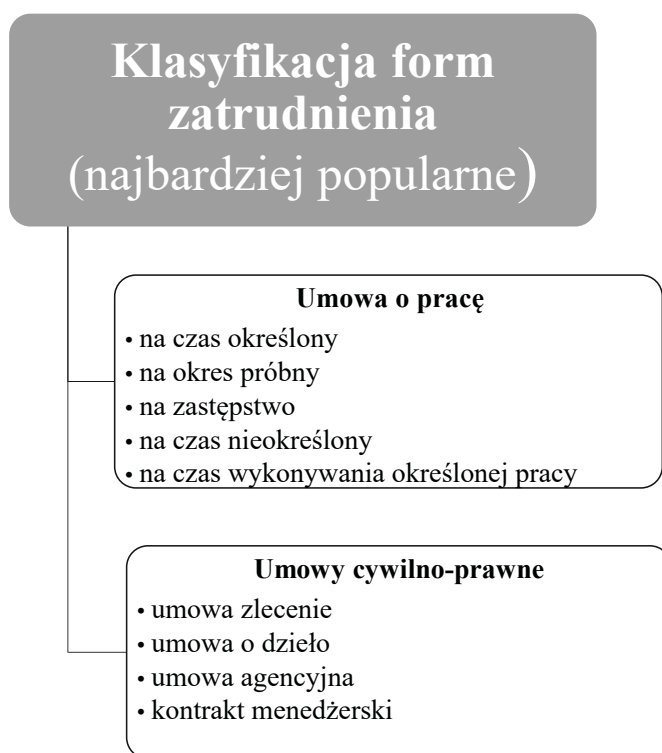
Przy zawieraniu umów cywilnoprawnych istnieje większa swoboda, jeśli chodzi o kształtowanie treści umów. Nie jest ona jednak jednoznaczna z całkowitą dowolnością. Prawo cywilne także wyznacza określone granice, których strony umowy nie mogą przekroczyć.

Jak wyżej wskazano, pierwszym celem niniejszego artykułu jest przedstawienie rodzajów umów zawieranych z pracownikami, tj. umowy o pracę, umowy zlecenia oraz umowy o dzieło z pracownikiem własnym i obcym, a także uczniem lub studentem do 26. roku życia.

Zgodnie z art. 25 Kodeksu pracy wyróżniamy 3 podstawowe typy umów o pracę:

- umowa o pracę na okres próbny,
- umowa o pracę na czas określony,
- umowa o pracę na czas nieokreślony.

W ramach umowy o pracę na czas określony należy dodatkowo wyróżnić umowę o pracę na zastępstwo.



Ryc. 1. Klasyfikacja form zatrudnienia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Kodeksu Pracy Art. 25.

Umowa o dzieło

Przedmiotem umowy o dzieło jest osiągnięcie konkretnego rezultatu – dzieła, który jest indywidualny, niepowtarzalny, np. opracowanie materiału lub napisanie artykułu na konkretny temat. Wykonanie dzieła najczęściej przybiera postać wytworzenia rzeczy, ale może także polegać na dokonaniu zmian w rzeczy już istniejącej, jej naprawieniu, ulepszeniu, przerobieniu lub uzupełnieniu.

Na podstawie art. 627 Kodeksu Cywilnego, podpisując umowę o dzieło, przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zlecający do zapłaty określonego wynagrodzenia.

Osoba wykonująca dzieło ponosi pełną odpowiedzialność za wynik pracy, czyli ewentualne wady wykonanego dzieła, których usunięcia może żądać zlecający. Umowa o dzieło ma duży plus. Jest nim dowolność sposobu wykonania dzieła. Wykonawca może wykonać dzieło w dowolny miejscu i czasie i co ważne, nie musi wykonywać go osobiście. Wszystko to jednak zależne jest od zapisów zawartych w umowie, które mogą narzucać pewne ograniczenia czy metody jego wykonania.

Oskładkowanie umowy o dzieło

Umowa o dzieło co do zasady nie stanowi podstawy do ubezpieczeń społecznych ani do ubezpieczenia zdrowotnego. Wykonawca dzieła nie podlega ubezpieczeniom pod warunkiem, że:

- umowa nie jest zawarta z własnym pracodawcą
- umowa nie jest wykonywana na rzecz własnego pracodawcy.

Jeżeli wykonawca takiej umowy podpisał ją z własnym pracodawcą lub wykonuje ją na jego rzecz, podlega ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnego, jeżeli natomiast jest to umowa z obcym podmiotem, wykonawca nie podlega składkom na ubezpieczenie.

Należy zaznaczyć, że od 1 stycznia br. ZUS dowie się o każdej umowie o dzieło, tzn. każdy płatnik składek i każda osoba fizyczna zlecająca dzieło mają obowiązek poinformować o tym ZUS w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy. Od 2021 r. ZUS na bieżąco gromadzi dane o wszystkich nieoskładkowanych umowach o dzieło. Tym samym nie będzie musiał wszczynać kontroli u pracodawcy, aby uzyskać dane płatników, którzy stosują tę formę współpracy. Do korzyści, które uzyska osoba wykonująca pracę na podstawie umowy o dzieło zaliczyć można:

- możliwość otrzymania świadczeń emerytalnych po osiągnięciu wieku emerytalnego na takiej samej zasadzie jak pracownicy w rozumieniu Kodeksu pracy;

- potencjalna możliwość zmiany dotychczasowej umowy na umowę o pracę w rezultacie zakwestionowania przez ZUS umowy.

Pomimo zalet wprowadzenia proponowanych zmian, oskładkowanie umów o dzieło uderzy nie tylko w pracodawców, jako płatników składek, ale w konsekwencji również w budżet państwa. Najbardziej oczywistą konsekwencją oskładkowania umów o dzieło, jakie przyniesie ono dla pracodawcy jest:

- wzrost pozapłacowych kosztów pracy o prawie 1/5 (składka emerytalna wynosi bowiem obecnie 19,52 proc. podstawy wymiaru);
- koszty czasowe związane z załatwianiem formalności w urzędach.

Opodatkowanie umowy o dzieło

Umowa o dzieło jest opodatkowana, przy czym w przypadku kiedy kwota nie przekracza 200 zł brutto, stosuje się tzw. podatek zryczałtowany. W takiej sytuacji odliczany jest podatek w wysokości 17% bez uwzględnienia kosztów uzyskania przychodu.

We wszystkich umowach o dzieło zawartych na kwotę powyżej 200 zł brutto zaliczka na podatek dochodowy wynosi 18% lub po przekroczeniu rocznych dochodów ponad 85 528 zł - 32%. W tradycyjnej umowie o dzieło stosowane są koszty uzyskania przychodu w wysokości 20%, natomiast w przypadku umowy o dzieło z prawami autorskimi, koszty uzyskania przychodu wynoszą 50%.

Zestawienie wysokości obciążeń dla umowy o dzieło z własnym pracownikiem oraz obcym wykonawcą przedstawiają tabele 1 i 2.

Tab. 1. Umowa o dzieło ze zryczałtowanymi kosztami 20%

Tradycyjna umowa o dzieło ze zryczałtowanymi kosztami 20%				
Umowa pracodawcy z własnym pracownikiem				
Brutto:	3000			
Składki ZUS				
Pracownika			Pracodawcy	
emerytalna	9,76%	292,8	9,76%	292,8
rentowa	1,50%	45	6,50%	195
wypadkowa	-		1,67%	50,1
chorobowa	2,45%	73,5	-	
Razem:	13,71%	411,30	17,93%	537,90
Podstawa ubezpiecz. zdrowotnego:	2588,70			
płacone	9%	232,98		
odliczane	7,75%	200,62		
KUP ¹ 20%	517,74			
Podstawa opodatkowania	2070,96			
Podatek 17%	352,06			

¹ KUP – koszty uzyskania przychodu

zaliczka	151,00		
	FP	2,45%	73,5
	FGŚP	0,10%	3
Netto	2204,72	3614,40	
Umowa z obcym pracownikiem lub z uczniem/studentem do 26. roku życia			
Brutto:	3000		
KUP 20%	600		
Podstawa opodatkowania	2400		
Podatek 17%	408		
zaliczka	408		
Netto	2592	3000	

Źródło: opracowanie własne, na podstawie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Tab. 2. Umowa o dzieło ze zryczałtowanymi kosztami 50%

Umowa o dzieło z prawami autorskimi- ze zryczałtowanymi kosztami 50%				
Umowa pracodawcy z własnym pracownikiem				
Brutto:	3000			
Składki ZUS				
Pracownika			Pracodawcy	
emerytalna	9,76%	292,8	9,76%	292,8
rentowa	1,50%	45	6,50%	195
wypadkowa	-		1,67%	50,1
chorobowa	2,45%	73,5	-	
Razem:	13,71%	411,30	17,93%	537,90
Podstawa ubezp. zdrowotnego:	2588,70			
płacone	9%	232,98		
odliczane	7,75%	200,62		
KUP ² 50%	1294,35			
Podstawa opodatkowania	1294,35			
Podatek 17%	220,04			
zaliczka	19,00			
	FP		2,45%	73,5
	FGŚP		0,10%	3
Netto	2349,72		3614,40	
Umowa z obcym pracownikiem lub z uczniem/studentem do 26. roku życia				
Brutto:	3000			
KUP 50%	1500			
Podstawa opodatkowania	1500			
Podatek 17%	255			
zaliczka	255			
Netto	2745		3000	

Źródło: opracowanie własne, na podstawie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

² KUP – koszty uzyskania przychodu

Analizując dane i obliczenia w powyższych zestawieniach, zauważyć można z łatwością, jak wysokie koszty składek oraz zobowiązanie podatkowe występują przy umowach z własnym pracownikiem. Pracownik uzyskuje nieco wyższe wynagrodzenia w przypadku umowy o dzieło, z podwyższonymi kosztami uzyskania przychodu, jednak rezultat umowy musi wiązać się z przeniesieniem praw autorskich. Umowa o dzieło z wyższymi zryczałtowanymi kosztami jest korzystniejsza dla każdego autora dzieła. Dodatkowo należy zauważyć, że w przypadku studentów do 26. roku życia oraz osób zewnętrznych, wynagrodzenie dla studentów i nie pracowników jest wyższe od pracowników etatowych o niemal 15% w przypadku umów o dzieło.

Umowa zlecenie

Umowa zlecenia jest umową cywilnoprawną, którą regulują przepisy art. 734-751 Kodeksu cywilnego. Stronami umowy zlecenia mogą być: osoby fizyczne, osoby prawne, a także jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej. Stronami umowy jest zleceniodawca – strona umowy, która daje zlecenie oraz zleceniobiorca – strona wykonująca zlecenie.

Strony te są równorzędnymi podmiotami, oznacza to, że w stosunkach cywilnoprawnych żadna ze stron nie posiada większego zakresu praw czy też obowiązków.

Zleceniodawcy nie muszą 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. Przedsiębiorcy powinni jednak pamiętać, że w przypadku takiej umowy zleceniobiorca może odejść z pracy z dnia na dzień, bez uprzedzenia. Do zakresu obowiązków zleceniodawcy należy: udostępnienie sprzętu, pomieszczeń oraz materiałów, a także udzielenie wykonawcy niezbędnych wskazówek, które zleceniodawca powinien respektować, po to, aby zleceniobiorca mógł prawidłowo wykonać usługę stanowiącą przedmiot umowy.

Zleceniobiorca posiada swobodę w zakresie: ustalania dni i godzin aktywności, opracowywania systemu pracy oraz sposobu w jaki będzie ją wykonywać. Osoba fizyczna, która przyjmuje zlecenie, zobowiązuje się je wykonać w ciągu określonego czasu na rzecz osoby, która to zlecenie jej powierzyła. W sytuacji, gdy okoliczności zmuszają zleceniobiorcę do realizacji umowy w inny sposób niż to wynika z postanowień zawartych w umowie, a zleceniodawca nie ma możliwości uzyskania zgody na tą zmianę od zleceniobiorcy, przepisy kodeksu cywilnego przyzwalają na ingerencję, jeśli istnieje uzasadnione przypuszczenie, że zleceniodawca wyraziłby na nie zgodę (z art. 737 k.c.). Jest to umowa nazwana (została wskazana z nazwy przez ustawodawcę) i konsensualna (dochodzi

do skutku przez samo złożenie oświadczenia woli), może być odpłatna jak i nie odpłatna.

W ramach tej umowy biorący zlecenie (zleceniobiorca) zobowiązuje się dokonać określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (zleceniodawcy). Przykładem takiej czynności prawnej może być zlecenie adwokatowi prowadzenia sprawy przed sądem, opieka nad dzieckiem, ochrona obiektu, wprowadzanie danych do systemu komputerowego, sprzątanie pomieszczeń i powierzchni, przeprowadzanie szkolenia z nauki zawodu, przeprowadzenie inwentaryzacji.

Umowa zlecenie powinna być zawarta na piśmie i podpisana przez obydwie strony - zleceniobiorcę i zleceniodawcę. Umowa zlecenie nie liczy się do stażu pracy i nie daje żadnej gwarancji ciągłości zatrudnienia.

Oskładkowanie umowy zlecenie

Przedsiębiorca, zatrudniając zleceniobiorcę na podstawie umowy zlecenie, powinien pamiętać, iż w przypadku takiej umowy istnieje obowiązek naliczania i odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne do ZUS-u. Zleceniodawca zwolniony jest z odprowadzania składek społecznych za zleceniobiorcę, dopiero w momencie, kiedy zleceniobiorca posiada inne tytuły do ubezpieczenia, których kwota jest równa lub wyższa niż minimalna krajowa. W takim przypadku obowiązkowo opłacana będzie jedynie składka zdrowotna. Zgłoszenia do składek ZUS należy dokonać w ciągu 7 dni od rozpoczęcia umowy zlecenie, dokonując tego na formularzu zgłoszeniowym ZUS ZUA. Przedsiębiorca zgłasza zleceniobiorcę do wszystkich obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, jedynie ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne. W przypadku, gdy zleceniodawca zatrudni zleceniobiorcę na umowę zlecenie, a jest on z nim jednocześnie związany na podstawie umowy o pracę, wówczas zleceniobiorca traktowany jest jak pracownik i podlega obowiązkowo wszystkim ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnym z tytułu umowy zlecenia.

Stawka godzinowa

Jak zostało wspomniane wyżej, umowa zlecenie może być wykonywana bezpłatnie. Jeśli jednak strony umowy zdecydują się na zawarcie jej odpłatnie, muszą pamiętać o zachowaniu minimalnej stawki godzinowej. Od 2017 roku wynagrodzenie zleceniobiorcy nie może być mniejsze niż określona przepisami stawka godzinowa obowiązująca w danym roku. Na podstawie Dziennika Ustaw z 2020 roku pozycja 1596 minimalna stawka godzinowa obowiązująca od 01.01.2021 do 31.12.2021 wynosi 18,30 zł brutto za godzinę. Zatem wynagrodzenie zleceniodawcy stanowi liczba przepracowanych godzin pomnożona przez ustaloną stawkę godzinową.

Wynagrodzeniem może również zostać określona kwota za wykonanie całego zlecenia, jednak w takim przypadku należy wykazać liczbę przepracowanych przez zleceniobiorcę godzin. Kwota wynagrodzenia podzielona przez liczbę godzin nie może być niższa niż obowiązująca minimalna stawka godzinowa.

Opodatkowanie umowy zlecenie

Przychody wynikające z umowy zlecenia kwalifikuje się do przychodów z działalności wykonywanej osobiście. Płatnikiem jest tutaj zakład pracy, a więc to on jest zobowiązany naliczyć, pobrać oraz odprowadzić do urzędu skarbowego zaliczkę na podatek dochodowy od wypłaconego wynagrodzenia. Opodatkowanie takiego przychodu może mieć formę ryczałtu (17%) lub opodatkowania na zasadach ogólnych (17%).

W sytuacji, gdy kwota należności, która została ustalona w umowie zawartej z osobą niebędącą pracownikiem płatnika nie przekracza 200 zł brutto, obowiązkiem płatnika jest pobranie zryczałtowanego podatku (17% przychodu). Jest on pobierany od przychodu, którego nie pomniejsza się o koszty uzyskania przychodu.

Inaczej kwestia opodatkowania kształtuje się, jeżeli wynagrodzenie ustalone w umowie przekracza 200 zł. Zadaniem płatnika jest wówczas obliczenie oraz pobranie zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Oznacza to, iż przychód (wynikający z umowy zlecenia) przed obliczaniem zaliczki jest pomniejszony o koszty uzyskania przychodu (art. 22 ust. 9 ustawy o PIT; zazwyczaj 20% przychodu pomniejszonego o składki ZUS), a także o potrącone w danym miesiącu składki na ubezpieczenia społeczne (jeśli występują).

Jeżeli dochód został ustalony w powyższy sposób, płatnik pobiera od niego zaliczkę na podatek, którą liczy się według stawki 18% lub 32%. Wyższa jest stosowana tylko na wniosek zleceniobiorcy. Tak obliczona zaliczka jest następnie pomniejszana o kwotę składki na ubezpieczenie zdrowotne (jeżeli podatnik takiemu podlega), którą pobiera się ze środków zleceniobiorcy. Odliczenie takie nie może przekroczyć 7,75% podstawy wymiaru tej składki.

Opodatkowanie umowy zlecenia studenta lub ucznia do 26 roku życia

Umowa zlecenia zawierana z uczniami gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, ponadpodstawowych oraz studentami (do ukończenia przez nich 26. roku życia) zwolniona jest ze składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne.

Tak więc, zatrudnienie studenta lub ucznia na podstawie umowy zlecenie jest bardzo korzystne z punktu widzenia kosztów przedsiębiorstwa, ponieważ wynagrodzenie brutto jest równe wynagrodzeniu netto zleceniobiorcy, a kwoty te są równe całkowitym kosztom przedsiębiorcy.

Oskładkowanie umowy zlecenie ze studentem

Umowa zlecenie ze studentem lub uczniem nie stanowi podstawy do objęcia jej obowiązkowymi składkami ZUS. Jest jednak sytuacja, gdy należy taką umowę oskładkować – kiedy umowa zlecenie jest podpisana ze studentem, z którym zleceniodawca ma już podpisaną umowę o pracę. Wtedy podstawę oskładkowania stanowi suma wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę oraz umowy zlecenia.

Zestawienie wysokości obciążeń dla umowy zlecenie z obcym pracownikiem przedstawiają tabele 3 i 4.

Tab. 3. Obliczenie wynagrodzenia przy umowie zlecenia ze zryczałtowanymi kosztami 20%

	Tradycyjna umowa zlecenie – ze zryczałtowanymi kosztami 20%		
	Brutto: 3000 zł		
	Umowa z obcym pracownikiem przy co najmniej minimalnym wynagrodzeniu	Umowa z obcym pracownikiem bez minimalnego wynagrodzenia	Umowa z uczniem/studentem do 26 roku życia
Składki ZUS			
Pracownik			
emerytalna (9,76%)	292,80 (dobrowolne)	292,80	-
rentowa (1,50%)	45,00 (dobrowolne)	45,00	-
chorobowa (2,45%)	-	73,50 (dobrowolne)	-
Razem pracownik	337,80	411,30	0,00
Pracodawca			
emerytalna (9,76%)	292,80 (dobrowolne)	292,80	-
rentowa (6,50%)	195,00 (dobrowolne)	195,00	-
wypadkowa (1,67%)	50,10	50,10	-
Razem pracodawca	537,90	537,90	0,00
Podstawa ubezpieczenia zdrowotnego:	2662,20	2588,70	3000,00
płacone (9%)	239,60	232,98	-
odliczane (7,75%)	206,32	200,62	-
KUP ³ 20%	532,44	517,74	600
Podstawa opodatkowania	2130,00	2071,00	2400,00
Podatek 17%	362,10	352,07	408,00
Zaliczka	156,00	151,00	408,00
FP (2,45%)	-	73,50	-
FGSP (0,10%)	-	3,00	-
Netto pracownik	2266,60	2204,72	2592,00
Koszty pracodawcy	3537,90	3614,40	3000,00

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

³ KUP – koszty uzyskania przychodu

Tab. 4. Obliczenie wynagrodzenia przy umowie zlecenia ze zryczałtowanymi kosztami 50%

	Tradycyjna umowa zlecenie – ze zryczałtowanymi kosztami 50%		
	Brutto: 3000 zł		
	Umowa z obcym pracownikiem przy co najmniej minimalnym wynagrodzeniu	Umowa z obcym pracownikiem bez minimalnego wynagrodzenia	Umowa z uczniem/studentem do 26 roku życia
Składki ZUS			
Pracownik			
emerytalna (9,76%)	292,80 (dobrowolne)	292,80	-
rentowa (1,50%)	45,00 (dobrowolne)	45,00	-
chorobowa (2,45%)	-	73,50	-
Razem pracownik	337,80	411,30	0,00
Pracodawca			
emerytalna (9,76%)	292,80 (dobrowolne)	292,80	-
rentowa (6,50%)	195,00 (dobrowolne)	195,00	-
wypadkowa (1,67%)	50,10	50,10	-
Razem pracodawca	537,90	537,90	0,00
Podstawa ubez. Zdrowotnego:	2662,20	2588,70	3000,00
płacone (9%)	239,60	232,98	-
odliczane (7,75%)	206,32	200,62	-
KUP ⁴ 50%	1331,1	1294,35	1500
Podstawa opodatkowania	1331,00	1294,00	1500,00
Podatek 17%	226,27	219,98	255,00
Zaliczka	20,00	19,00	255,00
FP (2,45%)	-	73,50	-
FGSP (0,10%)	-	3,00	-
Netto pracownik	2402,60	2336,72	2745,00
Koszty pracodawcy	3537,90	3614,40	3000,00

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Podobnie jak w przypadku umów o dzieło, w przypadku umowy zlecenia jest bardzo podobna sytuacja. Bardziej korzystne okazują się umowy, dla których koszty uzyskania przychodu wynoszą 50%, gdyż jest płacony niższy podatek. Dodatkowo studenci, ze względu na brak oskładkowania (nie jest gromadzony kapitał emerytalny) otrzymują wyższe wynagrodzenie od pozostałych grup.

⁴ KUP – koszty uzyskania przychodu

Umowa o pracę

Umowa o pracę to czynność prawna, która polega złożeniu przez obie strony pracodawcę i pracownika zgodnych oświadczeń woli, które potwierdzają, że pracownik musi wykonać określoną pracę, w określonym miejscu i czasie a pracodawca jest zobowiązany do zapłaty umówionego wcześniej wynagrodzenia. Taka umowa o pracę powinna być spisana.

W kodeksie pracy od 2016 roku wyróżniane są trzy rodzaje umowy o pracę:

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

Prawidłowo sporządzona umowa o pracę powinna określać:

datę zawarcia umowy

- rodzaj umowy o pracę
- strony stosunku pracy
- warunki umowy o pracę, czyli wymiar czasu pracy, wynagrodzenie, rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy.

Umowa na czas próbny

Ten rodzaj umowy jest pierwszym z trzech rodzajów umów o pracę. Ta umowę, zawiera się do sprawdzenia umiejętności i wiedzy pracownika, na okres do 3 miesięcy. Umowa na okres próbny nie jest trwałą umową, która zapewni pracę ponieważ powody zwolnienia nie są obowiązkowe do podania a okres wypowiedzenia jest krótki. Ta umowa nie wlicza się do limitu 3 umów terminowych ani do limitu 33 miesięcy. Okres wypowiedzenia jest zależny od tego na jaki czas trwa. Jeśli jest do 2 tygodni to, to można wypowiedzieć taką umowę z trzydniowym okresem wypowiedzenia. Jeśli umowa trwa od 2 tygodni do 3 miesięcy to okres wypowiedzenia wynosi tydzień. Jeśli umowa na okres próbny trwa 3 miesiące to okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie. W przypadku tej umowy szczególne rozwiązania prawne dotyczą poborowych. Według art. 118 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2004 r. nr 241, poz. 2416 z późn. zm.), w razie upływu okresu próbnego po powołaniu pracownika do czynnej służby wojskowej, umowę o pracę uważa się za zawartą na czas nieokreślony.

Umowy na okres próbny nie można zawrzeć z pracownikiem młodocianym zatrudnionym w celu przygotowania zawodowego (art. 194 K.p.).

Umowa na czas określony

Umowę na czas określony zawiera się na określony czas. Jest to najpopularniejszy rodzaj umowy. Przy umowie na czas określony brak jest obowiązku uzasadnienia decyzji o zwolnieniu pracownika. Pracodawca może nam wręczyć wypowiedzenie nie tłumacząc dlaczego.

Dopuszczalny maksymalny okres zatrudnienia na podstawie umowy na okres próbny oraz umów na czas określony, pracodawca ma możliwość czasowego zatrudnienia pracownika na maksymalnie 36 miesięcy, tj. 3 miesiące okresu próbnego + 33 miesiące zatrudnienia w ramach maksymalnie 3 umów na czas określony.

22 lutego 2016 r. weszły w życie zmiany do Kodeksu Pracy, które zmodyfikowały zasady terminowego zatrudniania pracowników na podstawie umowy na czas określony. Do umów zawartych na czas określony stosowany jest 33 miesięczny limit zatrudnienia oraz limit trzech umów. Jeżeli którekolwiek z powyższych limitów zostanie przekroczony, wówczas umowa na czas określony przekształca się w umowę bezterminową.

Limitów nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności,
- w celu wykonywania pracy sezonowej lub dorywczej,
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie.

Długość okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (art. 36 § 1 KP).

Umowa na czas nieokreślony

Umowa na czas nieokreślony to najbardziej pożądana forma zatrudnienia przez pracowników i najmniej chętnie stosowana przez pracodawców. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony uzależniony jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony od 6 miesięcy do 3 lat;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony więcej niż 3 lata.

Przy umowie na czas nieokreślony nie trzeba zabiegać, aby umowa została przedłużona na kolejny okres. Wydaje się, że bezterminowa umowa gwarantuje

stabilne zatrudnienie. Dzieje się tak, ponieważ umowa na czas nieokreślony zapewnia pracownikowi najpełniejszą ochronę.

Nie oznacza to jednak, że nie można jej rozwiązać. Pracodawca może to zrobić w każdym momencie, jeśli tylko będzie miał ku temu podstawy prawne. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy na czas nieokreślony musi być wskazana przyczyna wypowiedzenia.

Dodatkowo umowa na czas nieokreślony może zostać rozwiązana:

- na mocy porozumienia stron, czyli zgodnego oświadczenia obu stron;
- przez pracodawcę z winy pracownika (potocznie dyscyplinarka) w razie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, popełnienia przez pracownika przestępstwa uniemożliwiającego dalszego zatrudnienia lub utraty koniecznych uprawnień do zajmowania danego stanowiska;
- przez pracodawcę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika, jeżeli niezdolność pracownika z powodu choroby trwa dłużej niż 3 miesiące (jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy lub dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania pierwszych 3 miesięcy świadczenia rehabilitacyjnego), jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową; lub w razie dłuższej niż miesiąc usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż choroba (żaden z powyższych przypadków nie dotyczy niezdolności do pracy, przypadającej w okresie ciąży);
- przez pracownika bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracodawcę w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Umowa na czas nieokreślony nie zawiera terminu jej rozwiązania.

Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

Tab. 5. Obliczenia wynagrodzenia pracownika z tytułu umowy o pracę

	Pracownik, który ukończył 26. rok życia		Pracownik, który nie ukończył 26. roku życia	
	praca w miejscu zamieszkania	praca poza miejscem zamieszkania	praca w miejscu zamieszkania	praca poza miejscem zamieszkania
wynagrodzenie brutto:	3 000,00 zł	3 000,00 zł	3 000,00 zł	3 000,00 zł
składka emerytalna (9,76%):	292,80 zł	292,80 zł	292,80 zł	292,80 zł
składka rentowa (1,5%):	45,00 zł	45,00 zł	45,00 zł	45,00 zł
składka chorobowa (2,45%):	73,50 zł	73,50 zł	73,50 zł	73,50 zł
składki na ubezpieczenia społeczne:	411,30 zł	411,30 zł	411,30 zł	411,30 zł
podstawa wymiaru składki zdrowotnej:	2 588,70 zł	2 588,70 zł	2 588,70 zł	2 588,70 zł
składka na ubezpieczenie zdrowotne (9%):	232,98 zł	232,98 zł	232,98 zł	232,98 zł
składka na ubezpieczenie zdrowotne podlegająca odliczeniu (7,75%):	200,62 zł	200,62 zł	200,62 zł	200,62 zł
koszty uzyskania przychodu:	250,00 zł	300,00 zł	0	0
podstawa obliczenia zaliczki:	2 399,00 zł	228,90 zł	0	0
zaliczka na podatek (17%):	353,87 zł	345,37 zł	0,00 zł	0,00 zł
Należna zaliczka do urzędu skarbowego:	153,00 zł	145,00 zł	0,00 zł	0,00 zł
do wypłaty:	2 202,72 zł	2 210,72 zł	2 355,72 zł	2 355,72 zł
	Pracodawca	Pracodawca	Pracodawca	Pracodawca
kwota brutto	3 000,00 zł	3 000,00 zł	3 000,00 zł	3 000,00 zł
ubezpieczenie emerytalne	292,80 zł	292,80 zł	292,80 zł	292,80 zł
ubezpieczenie rentowe	195,00 zł	195,00 zł	195,00 zł	195,00 zł
ubezpieczenie wypadkowe	50,10 zł	50,10 zł	50,10 zł	50,10 zł
Fundusz Pracy	73,50 zł	73,50 zł	73,50 zł	73,50 zł
FGŚP	3,00 zł	3,00 zł	3,00 zł	3,00 zł
koszty pracodawcy	3 614,40 zł	3 614,40 zł	3 614,40 zł	3 614,40 zł

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Analizując powyższą tabelę, dotyczącą zatrudnienia na podstawie umowy o pracę z pracownikiem, który ukończył 26 rok życia i opłaca podatek od osób fizycznych PIT, a z pracownikiem, który takiego wieku nie ukończył i jest zwolniony z podatku widać wprost, że dzięki temu osoby takie dostaną więcej wynagrodzenia netto. Wysokość podatku jest tu decydująca w tej kwestii.

Dodatkowo należy wskazać różnice pomiędzy powyższymi umowami, które zawarto w tabeli 6. Z tabeli wynika, że największe bezpieczeństwo zatrudnienia daje umowa o pracę (etat), przy czym jest ona wysoko obciążona potrąceniami o charakterze publiczno-prawnymi. Pozostałe umowy nie dają takich uprawnień

pracowniczych jak podstawowa umowa o pracę, jednak w przypadku ich zawarcia uzyskuje się wyższe wynagrodzenie netto.

Tab. 6. Różnice pomiędzy poszczególnymi umowami

	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
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

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie Kodeksu Pracy.

Każda forma zatrudnienia z punktu widzenia pracownika posiada zalety i wady, które wyeksponowano w tabeli 7. Jak podkreślono, umowa o pracę daje największe bezpieczeństwo zarówno ekonomiczne, jak i socjalne pracownikowi.

Tab. 7. Wady i zalety umowy zlecenia, o dzieło oraz umowy o pracę z punktu widzenia pracownika

Umowy cywilnoprawne (umowa o dzieło, umowa zlecenia)		Umowa o pracę	
Zalety	Wady	Zalety	Wady
<ul style="list-style-type: none"> – Niższe składki ZUS – Brak kierownictwa, podlegania innym osobom – Brak ściśle określonego czasu pracy – Możliwość pracy w miejscu wyznaczonym przez pracownika 	<ul style="list-style-type: none"> – Brak prawa do płatnego urlopu wypoczynkowego – Brak prawa do zwolnienia lekarskiego – Brak prawa do minimalnej stawki godzinowej (w przypadku umowy o dzieło) – Brak prawa do wypowiedzenia i odprawy – Okres pracy nie wlicza się do stażu pracy – Brak prawa do wynagrodzenia za nadgodziny 	<ul style="list-style-type: none"> – Prawo do wynagrodzenia minimalnego – Prawo do corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego – Prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego i wychowawczego – Prawo do uregulowanego czasu pracy (np. 8 godzin na dobę i 40 godzin w tygodniu) – Prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach – Prawo do skorzystania z dodatkowych urlopów okolicznościowych (narodziny dziecka pracownika, śmierć członka rodziny, ślub pracownika) – Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (przepisy BHP, szkolenia BHP) – Prawo do okresu wypowiedzenia w przypadku rozwiązania umowy o pracę – Opłacanie części składek ZUS przez pracodawcę – Prawo do zwolnienia lekarskiego 	<ul style="list-style-type: none"> – Obowiązek osobistego świadczenia pracy (pracy nie można zlecić innej osobie) – Praca pod nadzorem pracodawcy – Praca w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę – Możliwość świadczenia pracy poza zakładem pracy wyłącznie za zgodą pracodawcy

Zródło: Opracowanie własne, na podstawie Kodeksu Pracy.

Podsumowanie

W niniejszym artykule przybliżono złożoność umów, obciążenia składkowo-podatkowe każdej umowy. Dodatkowo podkreślono, że oskładkowanie i opo-

datkowanie zależy od osoby, z którą podpisywana jest określona umowa (np. student, pracownik, niepracownik). To z kolei ma wpływ na wysokość kosztów zatrudnienia danej osoby i przed zawianiem umowy istnieje konieczność ustalenia przyszłych kosztów przez pracodawcę. Czytelnik może przeanalizować opłacalność każdej umowy przy określonym wynagrodzeniu brutto.

Zróznicowanie umów może się zmieniać co roku. Aktualnie w naszym kraju umowy są korzystniejsze dla młodych ze względu na program „zerowy PIT dla młodych”. Zdaniem autorów artykułu, taki program sprzyja zatrzymywaniu młodych pracowników w naszym kraju.

Umowy regulują także zakres i czas pracy, dzięki czemu każda ze stron – pracownik oraz pracodawca mają określone warunki pracy. Każdy początkujący pracownik może dobrze poznać zasady i opłacalność każdej z umów, a także dowiedzieć się ile wynosi obligatoryjne ubezpieczenie lub w jakich przypadkach nie trzeba opłacać ubezpieczeń, jaki jest koszt pracodawcy za takiego pracownika i ile wynosi zobowiązanie podatkowe.

Piśmiennictwo

1. Kodeks cywilny, Ustawa z dnia 23.04. 1964, Dz.U. z 2020 r. poz. 1740.
2. *Kodeks pracy*, Ustawa z dnia 26.06.1974 - *Kodeks pracy*, Dz. U. z 2020 r. poz. 1320
3. Ustawa z dnia 26.07.1991 o podatku dochodowym od osób fizycznych Dz. U. z 2021 r. poz. 1128.
4. Ustawa z dnia 13.10.1998 o systemie ubezpieczeń społecznych Dz. U. z 2021 r. poz. 423.
5. <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-koszty-zwiazane-z-zatrudnieniem-uczni-lub-studenta-na-umowe-zlecenie>
6. <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-o-czym-musisz-pamietac-zatrudniajac-pracownika-na-umowe-zlecenie>
7. <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-wzor-umowa-o-dzielo-z-omowieniem>
8. <https://www.prawo.pl/kadry/umowa-o-prace-umowa-zlecenia-umowa-o-dzielo,267506.html>
9. <http://www.przewodnikkadrowego.gofin.pl/>
10. <http://www.przewodnikkadrowego.gofin.pl/zatrudnianie-i-zwalnianie-pracownikow/rodzaje-umow-o-prace>
11. <https://wojciechrudzki.pl/prawo-cywilne/umowa-zlecenie/>
12. <https://wynagrodzenia.pl/>

Liczba znaków ze spacjami: 32 806 + grafika