

II.

Różnice między samozatrudnieniem a stosunkiem pracy

1. Czy samozatrudnionemu przysługują uprawnienia pracownicze

Podstawową konsekwencją samozatrudnienia jest usunięcie umowy zawieranej przez samozatrudnionego oraz przedsiębiorcę z obszaru regulacji Kodeksu pracy. Oznacza to, że samozatrudniony nie może liczyć na uprawnienia pracownicze, które dla osób na umowach o pracę wynikają z mocy samego Kodeksu pracy. Samozatrudniony nie może pozostawać także w stosunku podporządkowania pracodawcy, co jest cechą właściwą dla stosunku pracy, czyli nie może wykonywać pracy pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Ważne!

Do umowy z samozatrudnionym nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy.



Samozatrudniony nie ma również uprawnienia do corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego, który pracownikom przysługuje zgodnie z art. 152 § 1 Kodeksu pracy. W związku z tym pracodawca nie musi wypłacać samozatrudnionemu wynagrodzenia za okres, w którym nie świadczy on usług, chyba że takie postanowienia znajdą się w treści umowy zawartej między stronami.

Jeżeli z umowy wynika, że usługi samozatrudnionego powinny być wykonywane w sposób ciągły i nieprzerwany, to zaplanowanie urlopu wypoczynkowego może stanowić naruszenie takiego zobowiązania umownego przez samozatrudnionego. Tym samym samozatrudniony powinien zadbać o to, żeby przysługiwały mu okresy niewykonywania pracy z zachowaniem wynagrodzenia.

Dotyczy to także innych przypadków, które na gruncie prawa pracy są uznawane za usprawiedliwioną nieobecność w pracy, jak również nieobecności w pracy z uwagi na zwolnienie chorobowe lub możliwość wykorzystania urlopu macierzyńskiego (nie należy jednak urlopu jako przerwy w wykonywaniu pracy mylić z uprawnieniami do zasiłku chorobowego czy zasiłku macierzyńskiego, czyli świadczeń przysługujących z tytułu ubezpieczenia społecznego).

Z perspektywy pracownika zatrudnionego na umowę o pracę zwolnienie chorobowe stanowi usprawiedliwioną nieobecność w pracy, a możliwość wykorzystania urlopu macierzyńskiego jest usprawiedliwioną przerwą w wykonywaniu pracy stanowiącą uprawnienie związane z rodzicielstwem.

Osobom samozatrudnionym takie uprawnienia będą zatem przysługiwać tylko w sytuacji, gdy strony umowy przewidziały

np. możliwość przerywania świadczenia usług w sytuacji choroby. W innym przypadku samozatrudniony jako przedsiębiorca może ponosić ryzyko prawne związane z nieprawidłowym wykonywaniem zobowiązań podjętych w związku z zawarciem umowy. Z drugiej zaś strony zaimplementowanie wszelkich przewidzianych w stosunkach pracy uprawnień pracowniczych do samozatrudnienia w zasadzie przeczy idei braku nawiązywania stosunku pracy i może prowadzić do ustalenia istnienia stosunku pracy między samozatrudnionym a jego kontrahentem. W konsekwencji tego dojdzie do obciążenia stron również obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, jak np. koniecznością odprowadzenia składek przez kontrahenta jako płatnika.

2. Czy samozatrudniony może korzystać z benefitów pracowniczych

Wykonywanie pracy w warunkach samozatrudnienia może też oznaczać odmienne traktowanie samozatrudnionego przez pracodawcę w porównaniu z pracownikami w zakresie korzystania z różnego rodzaju benefitów. Różnice mogą odczuć zwłaszcza osoby, które wcześniej były zatrudnione w ramach umowy o pracę, a następnie podjęły się wykonywania pracy w charakterze samozatrudnionego.

U wielu pracodawców standardem jest obowiązywanie regulaminów wynagradzania, premiowania, a także szeregu dodatkowych benefitów, które pracodawca zapewnia swoim pracownikom. W ostatnich latach szczególną popularnością