

Umowy cywilnoprawne – zasady zawierania i praktyczne rozliczenia

Zawieranie umów cywilnoprawnych jest dla przedsiębiorców bardziej korzystne finansowo niż stosowanie umów o pracę. Osobom zatrudnionym na umowy cywilnoprawne nie przysługują bowiem pracownicze przywileje, takie jak: dodatkowa rekompensata za pracę w godzinnych nadliczbowych czy pracę w nocy, prawo do urlopu wypoczynkowego, a także prawo do odpraw pracowniczych. W przypadku umów o dzieło co do zasady nie trzeba płacić składek ZUS od wypłaconego wykonawcy wynagrodzenia.

Umowy cywilnoprawne to pozapracownicze formy zatrudnienia. Do najczęściej stosowanych należą: umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa agencyjna, a także cywilnoprawny kontrakt menadżerski. O zakwalifikowaniu danej umowy do jednej z wymienionych wyżej umów nie decyduje nazwa umowy, tylko jej cechy charakterystyczne.

Umowy cywilnoprawne cieszą się dużą popularnością, ponieważ zatrudnienie w tej formie prawie zawsze będzie tańsze dla przedsiębiorcy niż praca na umowę o pracę. Decyduje o tym przede wszystkim:

- wysokość obciążeń publicznoprawnych, w tym składek ZUS, składki zdrowotnej i zaliczki na podatek dochodowy – w przypadku części zleceniobiorców nie trzeba płacić składek ZUS, może też wystąpić zwolnienie z opłacania składki zdrowotnej, u większości wykonawców dzieł nie ma konieczności opłacania składek ZUS, we wszystkich przypadkach zaliczka na podatek będzie niższa niż w umowie o pracę;
- brak konieczności wypłaty wynagrodzenia chorobowego przez 33 lub 14 dni choroby w danym roku kalendarzowym – w razie choroby prawo do zasiłku chorobowego będą mieć tylko ci zleceniobiorcy, którzy przystąpili do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego; zasiłek jest finansowany przez budżet państwa, a więc nie obciąża przedsiębiorcy;
- brak konieczności zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony w przypadku przekroczenia ilości i/lub długości zawartych umów;
- brak obowiązku przedłużenia umowy o pracę z pracownicą w ciąży;
- brak obowiązku wypłaty odpraw emerytalno-rentowych, pośmiertnych i odszkodowań z powodu rozwiązania umowy o pracę bez winy pracownika oraz z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia;
- brak konieczności udzielania płatnych urlopów i wypłacania ekwiwalentów za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
- brak okresu wypowiedzenia umowy, jeśli nie został przewidziany w umowie cywilnoprawnej, a jeśli uregulowano tę kwestię, to jest on ustalany między stronami, niezależnie od długości trwania umowy cywilnoprawnej;
- brak dodatków za pracę w nadgodzinach oraz za pracę w porze nocnej;
- prostsze, a co jest z tym związane – tańsze rozliczenie wynagrodzeń;
- mniej formalności związanych z zatrudnieniem, mniej dokumentów, brak obowiązku zakładania akt osobowych i wydawania świadectw pracy;
- ujęcie kosztów bezosobowych (umów cywilnoprawnych) w innej pozycji, niż ma to miejsce w przypadku kosztów osobowych (umów o pracę) – ma to szczególne znaczenie w przypadku inwestorów zagranicznych i ograniczania kosztów pracowni-
czych.

Różnice między umową cywilnoprawną a umową o pracę

Same zapisy w umowie cywilnoprawnej nie uchronią stron umowy przed uznaniem danej umowy za umowę o pracę, jeśli okaże się, że faktycznie między stronami był zawarty stosunek pracy, a nie umowa zlecenia czy umowa o dzieło.

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 Kodeksu pracy).

Zatrudnienie w takich warunkach jest zawsze zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest również dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy właściwych dla umowy o pracę. Takie działanie jest zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Cechy stosunku pracy:

- praca określonego rodzaju,
- wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem,
- wykonywanie pracy w określonym miejscu,
- wykonywanie pracy w określonym czasie,
- praca wykonywana za wynagrodzeniem,
- osobiste wykonywanie pracy.

Aby uznać, że dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, przedstawione warunki muszą być spełnione łącznie. Jeśli więc przynajmniej jeden z nich nie będzie spełniony, to nie może być mowy o zawarciu stosunku pracy.

Można się również spotkać w tym zakresie z opinią, że jeżeli występuje przeważająca ilość cech właściwych dla umowy o pracę, to dany stosunek prawny należy uważać za stosunek pracy. Dlatego przy zatrudnieniu na umowy cywilnoprawne należy unikać stosowania warunków zatrudnienia charakterystycznych dla umów o pracę.

PRZYKŁAD

Zleceniobiorca zawarł umowę zlecenia na wykonanie prac biurowych. W umowie wyraźnie wskazano sposób wykonania zlecenia i ustalono, że wynagrodzenie będzie przysługiwało tylko wtedy, gdy umowa zostanie wykonana w określony sposób. W czasie wykonywania pracy przez zleceniobiorcę kierownik jednostki organizacyjnej wydawał mu wiążące polecenia. Tak wykonywana praca, ze względu na wykonywanie jej pod ścisłym kierownictwem, ma charakter pracy na podstawie stosunku pracy, bez względu na to, że strony formalnie zawarły umowę zlecenia.

PRZYKŁAD

Zleceniodawca zlecił zleceniobiorcy wykonywanie prac biurowych. Jednocześnie zażądał, aby zlecenie było wykonywane na terenie i w godzinach pracy jego zakładu pracy. Takie uregulowanie powyższej kwestii budzi podejrzenie, że została zawarta umowa o pracę, a zawarcie umowy zlecenia było jedynie próbą obejścia przepisów Kodeksu pracy.