

Analiza form zatrudnienia w Polsce

JEL classification: E27, E29

Słowa kluczowe: koszty zatrudnienia, umowa agencyjna, umowa o dzieło, umowa o pracę, umowa zlecenia, zatrudnienie

Keywords: agency contract, contract work, employment, employment contract, labour costs, service contract

Abstrakt: Autor niniejszego artykułu wprowadza czytelnika w sytuację panującą na polskim rynku pracy. Wyjaśnia, dlaczego pracodawcy unikają zawierania umów o pracę. Następnie wskazuje na istotę stosunku pracy oraz charakteryzuje przedmiot umowy o pracę, wskazuje różnicę między poszczególnymi jej rodzajami, omawia również przedmiot umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia, o dzieło i agencyjnej). W dalszej części wymienia prawa i obowiązki wykonujących pracę na podstawie poszczególnych umów, porównuje koszty zatrudniającego i zatrudnionego wynikające z zawarcia danej umowy. Dalej porównane zostały prawa zatrudnionych w zależności od rodzaju zawartej umowy, co doprowadziło do dokonania całościowej oceny ich korzyści dla zatrudnionego.

Analysis of the forms of employment in Poland

Abstract: The paper introduces the reader to the situation on the Polish labour market. It explains why employers avoid concluding employment contracts. Then it points out the essence of the employment relation and characterises the subject of the employment contract, indicates the differences between certain types of employment, as well as discusses the subject of civil law contracts (contract order, contract work and the agency contract). Then, it lists the rights and obligations of employees under specific contracts, compares the costs incurred by the employer and the worker resulting from the conclusion of the contract. Next, the rights of workers were compared according to the type of agreement, which led to an overall assessment of their advantages for the employee.

Wstęp

Celem artykułu jest dokonanie analizy porównawczej form legalnego zatrudnienia w Polsce pod kątem praw, obowiązków i kosztów wynikających z zawarcia określonego rodzaju umowy. Porównanie rodzajów umów, a raczej sytuacji pracowników podejmujących zatrudnienie na ich podstawie, ma z kolei służyć ocenie korzystności danej umowy dla stron (z naciskiem na perspektywę zatrudnionego).

Poruszenie tego tematu w sposób naukowy wydaje się konieczne, gdyż mimo mnogości publikacji go poruszających żaden nie wydaje się oparty na analizie zarówno kosztowej (która zawsze pojawia się w tych artykułach), jak i prawnej (której brakuje).

Skala zjawiska

Problem rodzajów zatrudnienia jest żywo dyskutowany zarówno przez publicystów, jak i polityków¹. Nic w tym dziwnego, gdyż według danych Państwowej Inspekcji Pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w roku 2010 pracowało aż 20,9% zatrudnionych w Polsce². To jednak nie wszystkie osoby, których dane zjawisko dotyczy — dodać do nich należy jeszcze te, na których wymuszono samozatrudnienie. Ogólna liczba osób, których dotyczy kwestia zatrudnienia w tych formach, rośnie. Według danych GUS w 2011 roku liczba osób, z którymi w ciągu danego roku sprawozdawczego zawarto umowę zlecenia lub umowę o dzieło, będącą ich jedynym źródłem zarobkowania, wyniosła 1012,9 tysiąca osób, natomiast w roku 2012 — 1012,4 tysiąca osób³. Niepokojące są też dane PIP. W wyniku inspekcji w 2010 roku ujawniono, że 13% zawartych umów cywilnoprawnych powinno być zastąpionych stosunkiem pracy⁴, a w 2011 roku

¹ NSZZ „Solidarność” *zatrudnia na umowach śmieciowych?*, Wyborcza.biz 6 maja 2013, http://wyborcza.biz/biznes/1,100896,13858922,NSZZ_Solidarnosc_zatrudnia_na_umowach_smieciowych_html (dostęp: 19.11.2013); A. Grabek, *Hipokryzja nauczycielskich związków zawodowych*, „Rzeczpospolita” 5 listopada 2013, <http://www.rp.pl/artukul/19,1062162-Hipokryzja-nauczycielskich-zwiazkow-zawodowych.html> (dostęp: 19.11.2013); *Umarły umowy śmieciowe w sądach, niech żyje praca tymczasowa!*, „Gazeta Prawna” 22 sierpnia 2012, http://prawo.gazetaprawna.pl/artykuly/641368,umarly_umowy_smieciowe_w_sadach_niech_zyje_praca_tymczasowa.html (dostęp: 19.11.2013).

² Państwowa Inspekcja Pracy, *Sprawozdanie GIP z działalności PIP 2010*, Warszawa 2011, s. 120.

³ Główny Urząd Statystyczny, *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2012 r.*, Warszawa 2013, s. 71.

⁴ Państwowa Inspekcja Pracy, *op. cit.*, s. 120.

w relacji do roku poprzedniego liczba zakwestionowanych przez PIP umów wzrosła o 15%⁵. Co więcej, kolejne raporty wskazują na nowe rodzaje nieprawidłowości w zawieraniu umów.

Dlaczego pracodawcy unikają umów o pracę?

Za główną przyczynę niechęci pracodawców do umów o pracę można uznać wysokie koszty pracy, które wynikają z opodatkowania, konieczności odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne pracownika, a także innego rodzaju koszty zatrudnienia. Pierwszą kwestią jest w tym wypadku płaca minimalna, która uniemożliwia zatrudnienie pracownika z niższym wynagrodzeniem⁶. Generatorem kosztów jest też większy niż w przypadku umów cywilnoprawnych klin podatkowy, przez co pracodawca musi całościowo ponieść wyższe koszty zarówno za pracę w normalnym, jak i zwiększonym wymiarze.

Za kolejny powód można uznać chęć zwiększania elastyczności zatrudnienia, która umożliwia szybkie dostosowanie się do zmieniających się warunków rynkowych. Umowy cywilnoprawne są łatwiejsze do rozwiązania, nie wymagają zachowania okresu wypowiedzenia (jeżeli strony nie postanowią inaczej), wypłaty ekwiwalentów urlopowych lub odpraw⁷. Procedura rozwiązania stosunku pracy jest więc nieporównywalnie bardziej sformalizowana, a czasem również długotrwała i kosztowna.

Porównanie rodzajów umów o pracę

Zgodnie z Kodeksem pracy między stronami umowy o pracę zawiązuje się stosunek pracy⁸, przez który rozumie się obowiązek wykonania przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, w zamian zaś pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzenie⁹.

⁵ Państwowa Inspekcja Pracy, *Sprawozdanie GIP z działalności PIP 2011*, Warszawa 2012, s. 116.

⁶ Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2002 Nr 200, poz. 1679).

⁷ Państwowa Inspekcja Pracy, *Sprawozdanie GIP z działalności PIP 2011*, s. 116.

⁸ Stosunek pracy powstaje także w drodze powołania, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę, jednak te przypadki zostaną pominięte w niniejszym artykule.

⁹ Art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz.U. 1974 Nr 24, poz. 141 ze zm.).

Tabela 1. Różnice między umowami o pracę — terminy

Rodzaj umowy Kryterium	Umowa na okres próbny	Umowa na czas określony	Umowa na zastępstwo	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas wykonywania określonej pracy
Czas trwania	maks. 3 miesiące	brak ograniczeń	do czasu powrotu pracownika	nieoznaczony	do czasu realizacji zadania
Rozwiązanie umowy	wraz z nadejściem ustalonego terminu	wraz z nadejściem ustalonego terminu	wraz z nadejściem ustalonego terminu lub w momencie powrotu pracownika	po upływie okresu wypowiedzenia	w momencie zakończenia realizacji zadania
Okres wypowiedzenia	3 dni, jeśli zawarta na krócej niż 2 tygodnie 7 dni, jeśli zawarta na dłużej niż 2 tygodnie 2 tygodnie, jeśli zawarta na 3 miesiące	2 tygodnie, jeśli okres pracy dłuższy niż 6 miesięcy	3 dni robocze	2 tygodnie, jeśli okres pracy krótszy niż 6 miesięcy 1 miesiąc, jeśli okres pracy co najmniej 6 miesięcy 3 miesiące, jeśli okres pracy co najmniej 3 lata	2 tygodnie
Możliwość odnowienia	nie	tak	tak	nie	nie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ustawy — Kodeks pracy.

Wśród rodzajów umów o pracę w Polsce możemy wymienić¹⁰: umowę na okres próbny, umowę na czas określony (w tym umowę na zastępstwo), umowę na czas nieokreślony oraz umowę na czas wykonywania określonej pracy. Ich wspólnym mianownikiem jest powstanie stosunku pracy, istnieją też jednak zasadnicze różnice dotyczące terminów obowiązujących w przypadku poszczególnych rodzajów umów, które przedstawiono w tabeli 1. Z danych zawartych w tabeli wywnioskować można, że najbardziej chronioną formą zatrudnienia spośród tych umów jest umowa na czas nieokreślony, gdyż stabilizuje sytuację pracownika,

¹⁰ Art. 25 Kodeksu pracy.

dotatkowo dając mu stosunkowo długi czas na przygotowanie się do zmiany miejsca pracy w razie rozwiązania umowy.

Komentarza wymaga z pewnością ostatni wers tabeli 1, dotyczący możliwości odnowienia umowy. Jeśli chodzi o umowy na okres próbny, czas wykonywania danego zadania czy umowy na czas nieokreślony, to z sensu zawiązania tego typu stosunku pracy wynika, że ich odnowienie nie jest możliwe. Chodzi więc o to, że w razie konieczności możliwe jest ponowne zawarcie umowy, której przedmiotem jest nowe zadanie czy inne zastępstwo, lecz nie można zawrzeć nowej umowy na okres próbny, gdyż pierwszy powinien być już wystarczający. Umowa na czas nieokreślony nie wymaga zaś odnawiania, gdyż trwa do momentu, w którym strony nie chcą już z sobą współpracować. Ostatnim rodzajem jest umowa na czas określony, którą można odnowić, ale tylko dwukrotnie. Trzecia umowa powinna zostać zawarta na czas nieokreślony (jeśli przerwa w zatrudnieniu nie przekracza 1 miesiąca), lecz nawet jeśli tak się nie stanie, stosuje się do niej odpowiednio przepisy odnoszące się do umowy na czas nieokreślony¹¹.

Zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych

Poza zatrudnianiem na podstawie umów o pracę możliwe jest także zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych. Co istotne, w tym wypadku nie zostaje zawiązany stosunek pracy. Według Kodeksu cywilnego zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych może wystąpić na mocy: umowy zlecenia¹², umowy o dzieło¹³ i umowy agencyjnej¹⁴.

Celem zawarcia umowy zlecenia (inaczej zwanej umową starannego działania) jest zobligowanie zleceniobiorcy do odpłatnego lub nieodpłatnego wykonywania określonych czynności prawnych i faktycznych. Jeśli zlecenie ma być wykonywane nieodpłatnie, musi to zostać zaznaczone w umowie. Stronami umowy zlecenia są zleceniodawca, czyli osoba zlecająca wykonanie określonych czynności, i zleceniobiorca, czyli osoba te czynności wykonująca. Stronami tej umowy mogą być zarówno osoby fizyczne, jak i prawne, pod warunkiem że posiadają zdolność do czynności prawnych. Zaznaczenia wymaga, że zleceniobiorca jest zobowiązany do informowania zleceniodawcy o przebiegu wykonywania umowy oraz o ewentualnej zmianie sposobów jej wykonywania oraz — po zakończeniu jej wykonywania — do przedstawienia sprawozdania z wykonywanych czynności. Co istotne, umowa zlecenia może być przyjęta przez więcej niż jedną osobę (fizyczną lub prawną). Możliwe jest także powierzenie przez zleceniobiorcę wykonywania umowy osobie trzeciej.

¹¹ Art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy.

¹² Omówienie na podstawie art. 734–751 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. — Kodeks cywilny (Dz.U. 1964 Nr 16, poz. 93 ze zm.).

¹³ Art. 627–646 Kodeksu cywilnego.

¹⁴ Art. 758–764⁹ Kodeksu cywilnego.

Następną formą zatrudnienia jest zawarcie umowy o dzieło. Podpisując umowę o dzieło, zgodnie z art. 627 Kodeksu cywilnego, wykonawca zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Wyraźnie zaznaczono zatem, że jest to umowa odpłatna (wysokość wynagrodzenia powinna być określona w umowie), w której treści konieczne jest określenie przedmiotu zamówienia, czyli dzieła. Może to być dowolna rzecz lub też wartość niematerialna, zarówno utwór artystyczny, jak i program komputerowy. Co istotne, jeśli chodzi o rezultat, zarówno materialny, jak i niematerialny, powinien on być z góry możliwie dokładnie scharakteryzowany. Przykładem rezultatu niematerialnego może być organizacja zbiórki charytatywnej, z kolei rezultat materialny stanowiłoby namalowanie obrazu.

Umowa o dzieło zwana jest inaczej umową rezultatu ze względu na to, że nacisk kładziony jest na końcowy efekt pracy, za który wykonawca jest odpowiedzialny, a nie na poszczególne działania do tego efektu doprowadzające. Jest to optyka odwrotna do umowy zlecenia, lecz mimo to te dwie formy bywają mylone. W celu zilustrowania różnicy wskazane jest podanie przykładu. Otóż, przedmiotem umowy o dzieło może być stworzenie strony forum internetowego, ale jego moderowanie powinno być już przedmiotem umowy zlecenia. Ze względu na takie rozłożenie nacisku, płatność następuje nie za wykonane dzieło, lecz za wykonanie zleconych czynności, mimo możliwego braku ich rezultatu.

Ostatnią z wymienionych form jest umowa agencyjna. Jej stronami mogą być wyłącznie osoby prawne¹⁵. Na jej podstawie agent zobowiązuje się do stałego pośredniczenia przy zawieraniu z klientami umów na rzecz zleceniodawcy albo do zawierania ich w imieniu zleceniodawcy, a zleceniodawca zobowiązuje się do zapłaty umówionego wynagrodzenia w formie prowizji¹⁶, która może stanowić całość lub część wynagrodzenia. Agent ma prawo do: przyjmowania w imieniu zleceniodawcy zapłaty za świadczenie, które dla niego spełnia; zlecenia świadczeń, za które płaci; odbierania zawiadomień o wadach; odbierania oświadczeń dotyczących wykonania umowy, którą zawarł w imieniu zleceniodawcy. Natomiast w zakresie jego obowiązków leży: zachowanie lojalności wobec zleceniodawcy; przekazywanie informacji mających dla niego znaczenie; przestrzeganie jego uzasadnionych w danej sytuacji wskazówek; ochrona praw zleceniodawcy. Oczywiście, aby wykonywanie tych obowiązków było możliwe, po stronie zlecającego leży obowiązek przekazywania potrzebnych informacji i dokumentów, informowania o przyjęciu czy odrzuceniu lub niewykonaniu umowy, w której pośredniczył, zawiadomienia o rzeczywistej liczbie umów, a także — co niezwykle istotne — zobowiązanie do lojalności wobec agenta. Umowa ta, z racji statusu prawnego stron, daje stosunkowo duży, a w zasadzie największy

¹⁵ Kluczowy jest fakt, że agent jako przedsiębiorca zobowiązany jest działać w zakresie działalności swojego przedsiębiorstwa.

¹⁶ Art. 758 i 758¹ Kodeksu cywilnego.

spośród omówionych form zatrudnienia, stopień swobody działania, ale zleceniobiorca jest zarazem obciążony większą w stosunku do nich odpowiedzialnością.

Koszty zatrudnienia

Ze względu na różne cele zawierania dotychczas omówionych umów oraz na to, czy powstaje w ich wyniku stosunek pracy, czy nie, zróżnicowane są koszty, jakimi obciążone są dochody uzyskiwane z ich tytułu. W tej części artykułu koszty te zostaną z sobą porównane. Ponieważ praca ta przedstawia perspektywę zatrudnionego, wymienione zostaną koszty obu stron umów, ale porównanie będzie dotyczyło tylko kosztów zatrudnionego. Pierwszą z omawianych umów jest umowa o pracę, której koszty w 2014 roku wzrosną względem roku 2013 z powodu wzrostu płacy minimalnej do kwoty 1680 zł brutto¹⁷. Wysokość kosztów poniesionych przez pracodawcę i pracownika w 2014 roku prezentuje tabela 2. Wśród składek, które obowiązkowo muszą zostać potrącone z wynagrodzenia pracownika, znajdują się: składka na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i zdrowotne. Dobrowolnie można też odprowadzać składkę na ubezpieczenie chorobowe. Dodatkowo wynagrodzenie pomniejsza się o zaliczkę na podatek dochodowy, który (w zależności od tego, w jakim progu znajdzie się pracownik) wynosi 18% podstawy wymiaru, jeśli dochód był mniejszy lub równy kwocie 85 528 zł, lub 32% podstawy wymiaru, jeśli tę kwotę przekroczył¹⁸. W wyniku potrącenia tych kwot pracownik otrzymuje płacę netto w wysokości 1237,20 zł.

Tabela 2. Koszty umowy o pracę dla pracodawcy i pracownika w przypadku płacy minimalnej 1680 zł

Rodzaj ubezpieczenia	Składki pokrywane przez pracodawcę	Wartość składki obciążającej pracodawcę	Składki pokrywane przez pracownika	Wartość składki obciążającej pracownika
Spółeczne	20,74%	384,43 zł	13,71%	230,33 zł
Zdrowotne	—	—	9%	130,47 zł
Razem	20,74%	384,43 zł	23,96%	360,80 zł
Zaliczka na podatek	—	—	18%	82 zł*

* po zaokrągleniu do pełnych złotych i odliczeniu składki na ubezpieczenie zdrowotne

Źródło: opracowanie własne na podstawie portalu Gofin.pl.

Bardziej złożona jest kwestia kosztów umowy zlecenia. W jej przypadku uzależnione są one od tego, czy zatrudniony jest studentem do 26. roku życia (lub

¹⁷ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r. (Dz.U. 2013, poz. 1074).

¹⁸ Art. 1 ust. 28 ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2006 Nr 217, poz. 1588).

osobą uczącą się), czy osiąga przychody równe co najmniej płacy minimalnej w innym przedsiębiorstwie lub też umowa ta jest jedynym źródłem dochodów. Różnice te przedstawiają tabele 3 i 4.

Tabela 3. Koszty zleceniodawcy i zleceniobiorcy — studenta w przypadku wynagrodzenia równego 1680 zł

Rodzaj ubezpieczenia	Składki pokrywane przez pracodawcę	Wartość składki obciążającej pracodawcę	Składki pokrywane przez pracownika	Wartość składki obciążającej pracownika
Społeczne	20,74%	0 zł	13,71%	0 zł
Zdrowotne	—	—	9%	0 zł
Razem	20,74%	0 zł	14,96%	0 zł
Zaliczka na podatek	—	—	18%	241,92/151,20 zł*

* po odliczeniu kolejno 20% lub 50% kosztów uzyskania

Źródło: opracowanie własne na podstawie Gofin.pl.

Z tabeli 3 wynika, że student otrzyma po koniecznych potrąceniach wynagrodzenie netto równe 1438,08 lub 1528,80 zł w zależności od wysokości kosztów uzyskania.

Tabela 4. Koszty zleceniodawcy i zleceniobiorcy — osoby osiągającej dochody równe lub większe od płacy minimalnej w innej firmie w przypadku wynagrodzenia równego 1680 zł

Rodzaj ubezpieczenia	Składki pokrywane przez pracodawcę	Wartość składki obciążającej pracodawcę	Składki pokrywane przez pracownika	Wartość składki obciążającej pracownika
Społeczne	20,74%	0 zł	13,71%	0 zł
Zdrowotne	—	—	9%	151,20 zł
Razem	20,74%	0 zł	14,96%	151,20 zł
Zaliczka na podatek	—	—	18%	112/21 zł*

* po odliczeniu kolejno 20% lub 50% kosztów uzyskania

Źródło: opracowanie własne na podstawie portalu Gofin.pl.

Jak wynika z tabeli 4, osoba zatrudniona na takich warunkach otrzyma wynagrodzenie netto równe 1416,80 lub 1507,80 zł w zależności od wysokości kosztów uzyskania.

Ostatnim wariantem umowy zlecenia jest ponoszenie przez zatrudnionego kosztów pełnych składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, to jest w przypadku, kiedy jest to jedyne źródło zarobkowania osoby niebędącej studentem lub osobą uczącą się. Szczegółowe koszty przedstawia tabela 5.

Tabela 5. Koszty zleceniodawcy i zleceniobiorcy, którego jedynym źródłem zarobkowania jest wskazana umowa w przypadku wynagrodzenia równego 1680 PLN

Rodzaj ubezpieczenia	Składki pokrywane przez pracodawcę	Wartość składki obciążającej pracodawcę	Składki pokrywane przez pracownika	Wartość składki obciążającej pracownika
Społeczne	20,74%	348,43 zł	14,96%	230,33 zł
Zdrowotne	—	—	9%	130,47 zł
Razem	20,74%	348,43 zł	23,96%	360,80 zł
Zaliczka na podatek	—	—	18%	96 zł

Źródło: opracowanie własne na podstawie portalu Gofin.pl.

Z tabeli 5 wynika, że umowa ta obciąża najwyższymi kosztami pracownika, albowiem jego wynagrodzenie netto wyniesie 1222,80 przy 20% kosztach uzyskania, a 1301,08 zł przy kosztach uzyskania 50%.

W przypadku umowy o dzieło koszt zamawiającego stanowi wynagrodzenie brutto. Wykonawca nie musi odprowadzać składek na ubezpieczenie społeczne ani zdrowotne. A zatem przy wynagrodzeniu brutto równym 1680 zł i kosztach uzyskania równych 20 lub 50% jego wynagrodzenie netto wyniesie odpowiednio 1438,08 i 1528,00 zł.

Ostatnią omawianą tu formą jest zatrudnienie na podstawie umowy agencyjnej. Podobnie jak w przypadku umów o dzieło, kosztem dającego zlecenie jest wynagrodzenie brutto, wszystkie koszty ponosi w tym wypadku agent, gdyż jest on osobą samozatrudnioną. Wysokość kosztów różni się w zależności od czasu prowadzenia przez agenta działalności gospodarczej. Mianowicie, jeśli prowadzi on działalność nie dłużej niż dwa lata, przy wynagrodzeniu równym płacy minimalnej na poziomie 1680 zł suma składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne wyniesie 422,49 zł, jeśli zaś czas prowadzenia działalności gospodarczej przekracza dwa lata, kwota ta zwiększona o składki na Fundusz Pracy będzie równa 1033,30 zł (w każdym przypadku wliczono składkę na ubezpieczenie chorobowe¹⁹). Od pozostałej kwoty należy jeszcze odliczyć zaliczkę na podatek dochodowy (przy założeniu, że agent nie ponosi żadnych innych kosztów działalności). Wysokość zaliczki będzie różna w zależności od wybranej formy opodatkowania. W celu porównania z poprzednimi formami zatrudnienia przyjęto opodatkowanie na zasadach ogólnych w pierwszym progu podatkowym, czyli 18%. Zatem wynagrodzenie netto agenta będzie równe 1031,16 zł w pierwszych dwóch latach działalności, a po ich upływie 530,29 zł.

¹⁹ Doliczono ubezpieczenie zdrowotne w wysokości z roku 2013, gdyż w momencie powstania artykułu nowa podstawa wymiaru nie była znana.

Porównanie dostępnych form zatrudnienia

Skoro przybliżone zostały cele zawarcia poszczególnych rodzajów umów, ogólne warunki pracy na ich mocy oraz wysokości kosztów, jakie ponoszą zatrudnieni, należy porównać, w jakich aspektach różnią się one, jeśli chodzi o uprawnienia i obowiązki zatrudnionego.

Zdecydowanie najwięcej uprawnień lub też inaczej rzecz ujmując — sposobów ochrony pracy, dotyczy umowy o pracę²⁰. Dla przykładu, w jej przypadku w odróżnieniu od umów cywilnoprawnych ma zastosowanie wynagrodzenie minimalne. Oznacza to, że wynagrodzenie brutto zatrudnionego w przypadku umowy o pracę nie może być niższe niż kwota płacy minimalnej. Można ten aspekt traktować jako jej wyższość nad umowami cywilnoprawnymi ze względu na to, że pracownik ma gwarancję otrzymywania pensji na ustalonym poziomie, lub też jej słabość, gdyż gdyby istniała możliwość zatrudnienia pracownika z niższą pensją, pracodawcy zdecydowaliby się na zatrudnienie większej liczby osób.

Kolejna różnica pojawia się przy zagadnieniu urlopu chorobowego, który bezspornie przysługuje osobom zatrudnionym na umowę o pracę oraz samozatrudnionym, jeśli odprowadzają składkę na ubezpieczenie chorobowe, a nie przysługuje w przypadku innych form zatrudnienia.

Podobnie jest, jeśli chodzi o zasiłek chorobowy, z tą różnicą, że może z niego korzystać także osoba zatrudniona na umowę zlecenia, jeśli przystąpi do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Przy umowie o pracę prawo do zasiłku chorobowego nabywa pracownik po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Tak samo jak w przypadku zasiłku chorobowego jest także, jeśli chodzi o zasiłek macierzyński (przy umowie o pracę w wysokości 100% wynagrodzenia) i zasiłek rehabilitacyjny.

Inaczej wygląda kwestia urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, urlopu wypoczynkowego oraz możliwości wykorzystania dni wolnych na poszukiwanie pracy, które występują tylko przy umowie o pracę. Jedynie umowa o pracę gwarantuje pracownikowi otrzymanie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, wypadku w drodze do pracy lub z pracy; choroby przypadającej w czasie ciąży oraz poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów²¹. Tylko ona gwarantuje także przedemerytalny okres ochronny.

²⁰ Porównanie uprawnień i obowiązków zatrudnionych zostało opracowane na podstawie Ł. Piechowiak, *Jak się liczy wynagrodzenie na umowie-zleceniu?*, Bankier.pl 16 września 2011, <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Jak-sie-liczy-wynagrodzenie-na-umowach-zlecenia-2407171.html> (dostęp: 19.11.2013).

²¹ Art. 771–772 Kodeksu pracy.

Jeśli chodzi o urlop bezpłatny, pracodawca może go udzielić na pisemny wniosek pracownika, tak samo jest w przypadku umowy zlecenia. Jeśli chodzi o umowę o dzieło i agencyjną, urlop taki nie jest możliwy, gdyż wykonawca (lub agent) samodzielnie rozplanowuje swoje obowiązki, może więc sam zdecydować o swoim wolnym czasie.

Kwestią kluczową jest też znajomość i przestrzeganie zasad BHP. Jeśli chodzi o umowę o pracę — pracodawca ma obowiązek przeszkolić pracownika i zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W przypadku umowy zlecenia zleceniodawca ma takie obowiązki tylko wówczas, gdy zleceniobiorca wykonuje zlecenie w zakładzie pracy. Zwolniony jest z takiego obowiązku w przypadku umów o dzieło bądź agencyjnych (samozatrudniony sam powinien zadbać o znajomość zasad BHP).

Istnieje wiele istotnych różnic między poszczególnymi rodzajami umów. Jedną z nich jest miejsce wykonywania umowy. W przypadku umowy o pracę pracownik wykonuje pracę w zakładzie pracy lub miejscu wskazanym przez pracodawcę (np. telepraca), zleceniobiorca nie ma takiego obowiązku, podobnie jak wykonawca umowy o dzieło oraz agent.

Kolejną odmiennością jest zakres odpowiedzialności zatrudnionych. Pracownik na umowie o pracę nie jest odpowiedzialny za osiągnięcie ostatecznego rezultatu swojej pracy, podobnie jak w przypadku zatrudnionego na podstawie umowy zlecenia. Teoretycznie za końcowy rezultat nie jest odpowiedzialny również agent, ale w praktyce zależy to od zapisów umowy, na mocy której działa. Całkowitą odpowiedzialność za osiągnięty rezultat ponosi natomiast osoba przyjmująca zamówienie, która zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła. Co istotne, umowa o dzieło powinna określać jasno oczekiwania zamawiającego, a dodatkowo może zawierać także wskazówki określające, za co mógłby on zapłacić wyższe wynagrodzenie, a co może wpłynąć na znaczące jego obniżenie. Wynika z tego jasno, że pełna odpowiedzialność leży po stronie wykonawcy.

Inną różnicą jest możliwość posłużenia się zastępcą. W przypadku umowy o pracę jest to niemożliwe, gdyż ustawowym wymogiem jest wykonywanie pracy osobiście. Przy umowie zlecenia nie można zaangażować zastępcy, chyba że wynika to z umowy lub zleceniobiorca jest do tego zmuszony przez okoliczności. W takiej sytuacji musi on jednak powiadomić o zaistniałych okolicznościach zleceniodawcę, wciąż jednak odpowiada za ewentualny brak staranności swojego zastępcy. Podobnie w przypadku agenta, choć ten nie ma możliwości angażowania osoby trzeciej, jeśli nie przewiduje tego umowa. Inaczej jest w wypadku umowy o dzieło, gdyż pozwala ona na nieosobiste wykonywanie zadania, nie zwalnia to jednak z odpowiedzialności za działania zastępców, gdyż wpływają one bezpośrednio na efekt końcowy. Konieczność osobistego wykonywania zlecenia na podstawie tego rodzaju umowy ma miejsce w przypadku zapisów umownych ustanawiających taką konieczność lub gdy wykonanie dzieła uzależnione jest od cech wykonawcy.

Fundamentalną kwestią jest zakres samodzielności strony zatrudnionej. W przypadku umowy o pracę pracownik podlega służbowo przełożonemu, a jego działania są ściśle zależne od jego woli. Umowa zlecenia dopuszcza samodzielność w zakresie samodzielnej organizacji pracy w sugerowanym lub określonym przez zleceniodawcę przedziale czasowym. Zleceniobiorca opiera się w tych działaniach na wskazówkach zleceniodawcy. To odróżnia go od wykonawcy umowy o dzieło lub agenta, albowiem oni organizują sobie czas pracy całkowicie samodzielnie, gdyż odpowiadają jedynie za rezultat (określone czynności w przypadku agenta), chyba że umowa ma inne zapisy.

Występują też znaczące różnice w zakresie zakończenia umowy. W przypadku umowy o pracę przysługuje okres wypowiedzenia, którego długość została przedstawiona w tabeli 1. Pracownikowi przysługuje też odprawa, jeśli rozwiązanie umowy następuje z przyczyn od niego niezależnych. Pracownik może dochodzić przywrócenia do pracy na drodze sądowej. Wygaśnięcie umowy następuje w momencie śmierci pracownika lub pracodawcy, co odróżnia ją od umowy zlecenia, która wygasa w momencie, gdy zleceniobiorca dowiaduje się o śmierci zleceniodawcy. Umowa zlecenie może być wypowiedziana w każdym czasie, chyba że zapisany został okres wypowiedzenia. Zleceniodawca jest jednak zobowiązany do zwrócenia przyjmującemu zlecenie wydatków, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia, lub w razie odpłatnego zlecenia obowiązany jest uiścić przyjmującemu zlecenie część wynagrodzenia odpowiadającą jego dotychczasowym czynnościom²². Odprawa nie przysługuje. W przypadku umowy o dzieło, która rozwiązuje się w chwili śmierci zamawiającego, śmierci lub niezdolności do pracy wykonawcy, jeśli wykonanie dzieła było uzależnione od jego przymiotów. Zamawiający może odstąpić od umowy, dopóki dzieło nie zostało ukończony, płacąc umówione wynagrodzenie, które może zmniejszyć o kwotę, jaką wykonawcą zaoszczędził, nie wykonując zamówienia²³. Ponadto zamawiający nie może odmówić zapłaty wynagrodzenia mimo niewykonania dzieła, jeżeli przyjmujący zamówienie był gotów je wykonać, lecz doznał przeszkody z przyczyn dotyczących zamawiającego. Jednakże w takim wypadku zamawiający może odliczyć to, co przyjmujący zamówienie oszczędził z powodu niewykonania dzieła²⁴. Ze względu na to nie przysługuje ani odprawa, ani okres wypowiedzenia. W przypadku umowy agencyjnej zawartej na czas nieokreślony przysługuje miesięczny okres wypowiedzenia w pierwszym roku, dwumiesięczny — w drugim, trzymiesięczny — w trzecim i kolejnych latach trwania umowy²⁵. Nie przysługuje zaś odprawa, chyba że w umowie zapisano inaczej.

²² Art. 746 Kodeksu cywilnego.

²³ Art. 644 Kodeksu cywilnego.

²⁴ Art. 639 Kodeksu cywilnego.

²⁵ Art. 764¹ § 1 Kodeksu cywilnego.

Powstaje pytanie, czy istnieją podobieństwa między tymi umowami. Należy udzielić na nie twierdzącej odpowiedzi. Wśród podobieństw należy wyliczyć: brak obowiązku tworzenia zakładowych funduszy świadczeń socjalnych przez zatrudniającego, wymóg zawarcia umów na piśmie (w przypadku umowy agencyjnej wymóg ten dotyczy wprowadzenia przez umowę odpowiedzialności agenta za wykonanie zobowiązania przez klienta, w przypadku jej braku — możliwa forma dowolna), konieczność przestrzegania tajemnicy dotyczącej procedur, dokumentów i danych osobowych klientów, a także obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia przez zatrudniającego.

Podsumowanie

Oczywiście nie ma uniwersalnej odpowiedzi na pytanie o najlepszą umowę, gdyż zależy to od rodzaju wykonywanego na jej mocy zajęcia. Jeśli nosi ono znamiona stosunku pracy, mimo że koszty zarówno pracodawcy, jak i pracownika są duże, warto zawrzeć umowę o pracę, gdyż wynikające z niej uprawnienia są nieporównywalne z innymi umowami. W takiej sytuacji w wyniku zawarcia umowy zlecenia jako jedyne źródła zarobkowania nie powodują oszczędności pracodawcy, lecz jedynie zwiększenie kosztów pracownika. Można stwierdzić z całkowitą pewnością, że tym, co w powszechnym mniemaniu czyni umowę o pracę atrakcyjniejszą, są kwestie urlopowe, gdyż koszty związane ze składkami mają niewielkie szanse przynieść rzeczywiste korzyści w postaci godziwej emerytury. Jeśli chodzi o umowę agencyjną, jest ona korzystna dla obu stron tylko przez pierwsze dwa lata działalności i tylko wtedy, gdy na wynagrodzenie nie składa się tylko prowizja. Po upływie dwóch lat na takiej formie zatrudnienia zyskuje tylko zatrudniany. Warto więc, jeśli istnieje taka możliwość, zawierać inne rodzaje umów (o dzieło lub zlecenia), gdyż pozostawiają one netto więcej środków do wykorzystania, jeśli zatrudniony ma jeszcze inne źródło zarobkowania lub jest studentem.

Bibliografia

- Główny Urząd Statystyczny, *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2012 r.*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa 2013.
- Grabek A., *Hipokryzja nauczycielskich związków zawodowych*, „Rzeczpospolita” 5.11.2013.
- NSZZ „Solidarność” *zatrudnia na umowach śmieciowych?*, Wyborcza.biz, 6.05.2013.
- Państwowa Inspekcja Pracy, *Sprawozdanie GIP z działalności PIP w 2011 r.*
- Piechowiak Ł., *Jak się liczy wynagrodzenie na umowie zleceniu?*, Bankier.pl, 16.09.2011.
- Portal Gofin.pl.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r. (Dz.U. 2013 poz. 1074).
- Umarły umowy śmieciowe w sądach, niech żyje praca tymczasowa*, „Gazeta Prawna” 2.08.2012.
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz.U. 2002 Nr 200, poz. 1679).

Ustawa z dnia 16 listopada 2006 o zmianie Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2006 Nr 217, poz 1588).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 Kodeks cywilny (Dz.U. 64 Nr 16, poz. 93).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy(Dz.U. 74 Nr 24, poz. 141 ze zm.).

Analysis of the forms of employment in Poland

Summary

Of course, there is no universal answer when it comes to deciding which form of agreement is the best, as it depends on the type of work. If it bears the hallmarks of an employment relation, even though costs for both an employer and an employee are significant, it is worth concluding an employment contract because the privileges it confers are not comparable with other agreements. In such a situation service contract as the sole source of income does not cause any savings for an employer but only increases the cost for an employee. It can be stated with absolute certainty that what makes an employment contract more attractive are more likely vacations than the costs associated with the contributions which are unlikely to bring real benefits in the form of a decent pension. When it comes to an agency contract, it is beneficial for both sides only for the first two years of existing of the enterprise and only if the salary contains more than just a provision. After two years, the only side saving money is an employer. So if it is possible, it pays off to include other types of civil contracts as they leave more net resources to use if somebody has another source of income or is a student.