

Umowa umowie nierówna

W polskim prawodawstwie wyróżnić można dwa typy umów dotyczących zatrudnienia: umowy o pracę i cywilnoprawne. Kwestie pierwszych reguluje Kodeks Pracy, natomiast drugich, do których zaliczają się umowy o dzieło i zlecenie, Kodeks Cywilny.

Umowa o pracę (etat) wg Kodeksu Pracy

Umowa taka nakłada na pracownika i pracodawcę określone prawem pracy obowiązki i uprawnienia. Pracownik zobowiązuje się do wykonywania danego rodzaju czynności na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie, które zostaną przez pracodawcę ściśle określone. Pracodawca ma zaś obowiązek wypłacać wynagrodzenie za pracę na uzgodnionych wspólnie warunkach. Pracować można w pełnym wymiarze czasu pracy, ale także np. na 1/2 czy 3/4 etatu.

Najczęściej stosowane formy umów o pracę to:

- umowa na czas nieokreślony - w dokumencie ustalona jest jedynie data rozpoczęcia pracy
- umowa na czas określony - ustalona jest data rozpoczęcia i zakończenia pracy
- umowa na zastępstwo - forma umowy na czas określony. Pracuje się za kogoś podczas jego dłuższej nieobecności na stanowisku pracy (np. w związku z chorobą lub urlopem macierzyńskim)
- umowa na czas wykonania określonej pracy - np. na postawienie budynku. Rozwiązuje się ona z dniem ukończenia pracy, na wykonanie której była zawarta,
- umowa na okres próbny - pracodawca może ją zaproponować, zanim zdecyduje się na którąś z wyżej wymienionych umów. Prawo pracy daje mu możliwość sprawdzenia w ten sposób nowego pracownika. Umowy tej nie można jednak zawrzeć na dłużej niż 3 miesiące. Wynagrodzenie za okres próbny jest często niższe niż późniejsze.

Od umów o pracę odprowadzane są składki na ZUS, dzięki czemu pracownik ma m.in. prawo do pobierania wynagrodzenia w czasie choroby (po 30 dniach pracy), a w przypadku zwolnienia z pracy, przy spełnieniu odpowiednich warunków - możliwość pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Czas pracy na etacie liczony jest jako staż do emerytury. Etatowy pracownik ma prawo do określonej w Kodeksie Pracy liczby dni urlopu wypoczynkowego, okolicznościowego i np. macierzyńskiego.

Prawo pracy przewiduje także okresy wypowiedzenia, czyli czas od momentu decyzji którejkolwiek ze stron o zakończeniu współpracy do rzeczywistego końca zatrudnienia. W umowach o pracę na czas określony okres wypowiedzenia to zazwyczaj dwa tygodnie. W przypadku umów na czas nieokreślony okres wypowiedzenia najczęściej jest dłuższy i zależy od stażu pracy w danym miejscu.

Dla osób niepełnosprawnych najważniejsze jest to, że tylko umowy o pracę objęte są przepisami Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Tak więc tylko pracownicy na etacie mogą liczyć na krótszy czas pracy, dziennie jedną przerwę więcej, dodatkowy urlop czy możliwość uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym. Analogicznie tylko ta firma może skorzystać z ulg i dotacji PFRON, która zatrudnia osoby niepełnosprawne na etat.

Żadne z wymienionych zasad i uprawnień, przewidzianych w Kodeksie Pracy i Ustawie o rehabilitacji (...) nie obowiązują w przypadku umów cywilnoprawnych.

Umowy cywilnoprawne wg Kodeksu Cywilnego

Umowa zlecenie

Osoba przyjmująca zlecenie, czyli zleceniobiorca, zobowiązuje się do wykonywania na rzecz zleceniodawcy, czyli firmy dającej zlecenie, pewnych czynności. Co ważne - powtarzających się. Może to być sprzątanie, opieka nad dzieckiem czy obsługa klientów w restauracji.

Umowę tę charakteryzuje to, że w wyniku wykonywanych czynności nie powstaje produkt końcowy - jest to tzw. umowa starannego wykonania - a wynagrodzenie należne jest zleceniobiorcy w trakcie wykonywania zleconej czynności.

Umowa zlecenie różni się od umowy o pracę brakiem praw wynikających z Kodeksu Pracy, jak urlop czy okres wypowiedzenia. Godziny pracy mogą być ustalone ze zleceniodawcą, ale przerwy nie są tak sztywno określone jak w umowie o pracę. Zleceniodawca nie odpowiada za zleceniobiorcę, bo ten nie jest jego pracownikiem.

Przedsiębiorcy często zatrudniają osoby na umowę zlecenie zamiast na etat, chcąc zmniejszyć nieco koszty pracownicze. Wprawdzie za osobę, za którą nigdzie nie są odprowadzane składki na ZUS, zleceniodawca musi te składki odprowadzać (chyba że jest to student lub uczeń do 26. roku życia), ale oszczędność wynika z tego, że osobie zatrudnionej na umowę zlecenie nie trzeba będzie płacić za urlop, nadgodziny lub gdy nie zjawi się w pracy z powodu chorób. Ponadto można ją zwolnić z dnia na dzień, bez uzasadnienia i okresu wypowiedzenia.

Nie jest jednak zgodne z prawem zatrudnianie kogoś na umowę zlecenie, podczas gdy wykonuje on pracę tak, jakby był pracownikiem etatowym. Jest to zazwyczaj niekorzystne dla zatrudnionego, bo tak przepracowany czas nie wlicza mu się jako staż pracy do emerytury. Często dopiero przed sądem pracownicy udowadniają, że tak naprawdę była to umowa o pracę.

Umowę zlecenie uwzględnia się przy rozliczaniu dochodów przez osoby pobierające rentę. Za rencistę nie trzeba płacić składki chorobowej oraz wypadkowej, jeśli zlecenie wykonywane jest poza siedzibą zleceniodawcy. Poza tym niepełnosprawność nie ma w tych umowach żadnego znaczenia. Czasem jednak warto zgodzić się na umowę zlecenie zamiast umowy o pracę - bo jeśli nie, to pracodawca znajdzie po prostu kogoś innego.

Umowa o dzieło

Drugą najbardziej rozpowszechnioną umową zawieraną na podstawie Kodeksu Cywilnego jest umowa o dzieło. Jest to tzw. umowa rezultatu, czyli w jej wyniku powstaje coś trwałego - w odróżnieniu od umowy zlecenia, gdzie nie ma takiego zakończenia.

Osoba przyjmująca zamówienie na podstawie umowy o dzieło zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, a druga strona do zapłaty ustalonego wynagrodzenia. Dziełem może być pomalowanie mieszkania, napisanie artykułu, tłumaczenie, wprowadzenie danych do komputera lub występ w teatrze.

To umowa, od której nie odprowadza się składek na ZUS, chyba że podpisana jest z pracodawcą, u którego jest się zatrudnionym na umowę o pracę.

W przypadku pracy na umowę zlecenie, jak i na umowę o dzieło niepełnosprawność nie ma właściwie żadnego znaczenia. Co ważne jednak, pieniądze z umów o dzieło nie są wliczane do progów zarobkowych osób, które pobierają rentę z tytułu niezdolności do pracy. Są natomiast wliczane do rent socjalnych.

Autor: Tomasz Przybyszewski, Źródło: Integracja 05/2007