

Klasa III t(g)
przedmiot -działalność gospodarcza
nauczyciel- M.Zalóg artecha@o2.pl
20.05.2020r.

Temat :Inne formy zatrudnienia.

**Zapoznaj się z materiałem dotyczącym form zatrudnienia i
odpowiedz na pytania pod tekstem.**

Umowa o pracę nie jest jedyną formą zatrudnienia. Stosuje się również inne umowy cywilnoprawne uregulowane przepisami *Kodeksu cywilnego*⁶: umowę-zlecenie, umowę o dzieło i umowę agencyjną.

Umowa-zlecenie to umowa, w której przyjmujący zlecenie (zleceniobiorca, a nie pracownik) zobowiązuje się do wykonania określonej czynności prawnej (lub wielu czynności) dla osoby dającej zlecenie (zleceniodawcy). Zleceniobiorca nie jest podporządkowany zleceniodawcy, a sposób, miejsce i czas wykonywania zlecenia zależy od niego, chyba że w umowie zostanie to określone inaczej (np. w siedzibie zleceniodawcy i określonych godzinach). Przykładem umowy-zlecenia może być zlecenie osobie niebędącej pracownikiem wykonywania czynności obrachunkowych dla małego przedsiębiorstwa budowlanego, w którym zatrudnianie księgowej na etacie nie jest uzasadnione ekonomicznie.

Umowa-zlecenie jest nadużywana do zatrudniania pracowników i stosowana zamiast podpisywania z nimi umowy o pracę. Dzięki temu pracodawcy obniżają koszty pracy, zmniejszając bowiem obciążenia podatkowe, ponieważ nie muszą odprowadzać pełnych składek na ubezpieczenia społeczne. Taka forma zatrudnienia ułatwia zwalnianie zleceniobiorców (w rzeczywistości pracowników), gdyż nie obejmują ich przepisy *Kodeksu pracy*. Z tego też powodu pracodawcy nie muszą płacić za nadgodziny, wypłacać odpraw, płacić za urlopy itp. Wzór umowy-zlecenia przedstawiono na rysunku 6.2.

Drugim rodzajem umów cywilnoprawnych jest **umowa o dzieło** (inaczej nazywana umową rezultatu). Podpisując umowę o dzieło, przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, natomiast zamawiający – do zapłaty wynagrodzenia za nie. W umowie jest ustalony termin wykonania dzieła, a inne warunki, takie jak miejsce wykonania, czas pracy, stosowane narzędzia itp., nie są określone i zależą od wykonawcy dzieła. Umowy tego rodzaju podpisuje się w celu wykonania dzieł artystycznych (rzeźb, obrazów, książek, zdjęć), opracowań naukowych, ekspertyz, projektów stron internetowych itp. Nie powinny natomiast być zawierane na wykonanie dzieła, które w sensie prawnym nie jest dziełem, np. wykonanie tynków w pomieszczeniu.

⁶ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (DzU z 1964 r. nr 16, poz. 93, z późn. zm.).

UMOWA-ZLECENIE

Zawarta w dniu w pomiędzy

1.
legitymującym się dowodem osobistym nr
wydanym przez

zamieszkałym w ul.
zwanym w treści umowy „Zleceniodawcą”, a

2.
legitymującym się dowodem osobistym nr

wydanym przez
zamieszkałym w ul.

zwanym w treści umowy „Zleceniobiorcą”, o następującej treści:

§ 1.

Zleceniodawca zleca, a Zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania następującej pracy (usługi)
.....
w terminie do

§ 2.

Za wykonane prace, po ich przyjęciu przez Zleceniodawcę, Zleceniobiorcy zostanie wypłacone
wynagrodzenie w kwocie (słownie:
.....) na podstawie rachunku.

§ 3.

Zleceniobiorca nie może powierzyć prac wymienionych w § 1 innym osobom bez zgody Zleceniodawcy.

§ 4.

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego.

§ 5.

Umowę sporządzono w jednobrzmiących egzemplarzach, po dla każdej ze stron.

Zleceniodawca

Zleceniobiorca

Rys. 6.2. Wzór umowy-zlecenia

Osoba, która wykonuje prace w ramach umowy o dzieło, nie ma prawa do płatnego urlopu, nie podlega obowiązkowemu, lecz tylko dobrowolnemu ubezpieczeniu społecznemu (emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu) oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Trzecim rodzajem umowy ujętym w *Kodeksie cywilnym* jest **umowa agencyjna**. Stosuje się ją rzadziej. Przypomina w dużym stopniu umowę-zlecenie. Przez zawarcie umowy agencyjnej przyjmujący zlecenie (agent) zobowiązuje się do stałego pośrednictwa, za nagrodzeniem, przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie albo do zawierania umów w jego imieniu. Ten rodzaj umów nie ma w zasadzie zastosowania w przedsiębiorstwach budowlanych.

Nową formą zatrudnienia stosowaną także w budownictwie są **kontrakty menedżerskie** zawierane na podstawie przepisów *Kodeksu cywilnego*. Nie ma natomiast oddzielnych przepisów regulujących tę formę zatrudnienia. Kontrakty menedżerskie są podpisywane z osobami obejmującymi kierownicze stanowiska. Kontrakt przewiduje, że zatrudniony menedżer zarządza przedsiębiorstwem w imieniu właścicieli i na ich rzecz w zamian za wynagrodzenie. Wynagrodzenie jest ustalane indywidualnie. Z punktu widzenia prawa pracy menedżer nie jest pracownikiem, nie przysługują mu więc żadne uprawnienia pracownicze. Nie ma też unormowanego czasu pracy. Może ponieść odpowiedzialność prawną za ewentualne spowodowane szkody (niegospodarność, nierzetelne prowadzenie ksiąg rachunkowych, niezgłoszenie w terminie wniosku o ogłoszenie upadłości spółki pomimo zaistnienia okoliczności uzasadniających takie zgłoszenie) aż do wysokości swojego majątku.

Inną stosowaną formą świadczenia pracy jest **samozatrudnienie**. Dotyczy osób, które prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą i pracują na rzecz innego przedsiębiorcy. Niektórzy przedsiębiorcy namawiają pracowników do wyboru takiej formy pracy – unikają w ten sposób obowiązków określonych w *Kodeksie pracy* (urlopy, zwolnienia, czas pracy itd.). Samozatrudnienie ma jednak także wiele stron pozytywnych: możliwość świadczenia pracy dla większej liczby zleceniodawców, bardziej elastyczny czas i możliwość pracy w różnych miejscach (np. w domu) czy zmniejszenie obciążeń podatkowych.

Wymuszanie samozatrudnienia przez pracodawców spowodowało, że od 1 stycznia 2007 roku zostały wprowadzone przepisy ograniczające tę formę świadczenia pracy. Do definicji działalności gospodarczej wprowadzono przepis, że nie obejmuje ona osób, które spełniają wszystkie trzy przesłanki:

- pracują pod kierownictwem, w miejscu i czasie określonym przez zlecającego (czyli w rzeczywistości pracują jako etatowi pracownicy),
- nie ponoszą ryzyka gospodarczego związanego z wykonywaną działalnością,
- wykonują działania na zlecenie przedsiębiorcy, który ponosi odpowiedzialność wobec osób trzecich za rezultat tych działań oraz ich wykonanie.

Wymienione ograniczenia znacznie ograniczyły zastępowanie umowy o pracę samozatrudnieniem. Jednak ta forma jest bardzo często uzasadniona rodzajem i formą wykonywanych zadań. Przykładem może być realizowanie zleceń polegających na konserwacji sieci komputerowych lub prowadzeniu biura obrachunkowego czy działalność doradcy podatkowego.



PYTANIA I POLECENIA

1. Wyjaśnij, dlaczego zatrudnienie na umowę-zlecenie jest mniej korzystne od umowy o pracę z punktu widzenia pracownika.
2. Do jakich celów powinna być stosowana umowa o dzieło? Podaj przykłady.
3. Wyjaśnij, na czym polega samozatrudnienie.