



e-book

UMOWY CYWILNOPRAWNE

– ZASADY ZAWIERANIA I PRAKTYCZNE ROZLICZENIA

stan prawny 16 kwietnia 2019 r.

Renata Guza-Kiliańska

Różnice między umową cywilnoprawną a umową o pracę.	4
Zawieranie umów cywilnoprawnych.	5
Zawieranie umowy zlecenia	6
Zawieranie umowy o dzieło.	9
Obowiązki wobec zatrudnionych na umowy cywilnoprawne w zakresie bhp	13
Minimalne wynagrodzenie dla zleceniobiorców	15
Forma wypłaty wynagrodzenia	17
Ochrona wynagrodzenia	17
Nieoskładkowana umowa zlecenia z uczniem lub studentem	17
Zbieg tytułów – umowa zlecenia i umowa o pracę oraz inna umowa zlecenia.	18
Zbieg tytułów – umowa zlecenia i zasiłek macierzyński	21
Zbieg tytułów – umowa zlecenia i tzw. składki preferencyjne z działalności	22
Zbieg tytułów – umowa zlecenia i „mały ZUS”	24
Zbieg tytułów – umowa zlecenia i działalność pozarolnicza oskładkowana na zasadach ogólnych.	24
Umowa zlecenia i umowa o dzieło z własnym pracodawcą	25
Uprawnienia ZUS do przekwalifikowania składkowego umowy o dzieło na umowę zlecenia	26
Uprawnienia ZUS do ustalania płatnika składek z tytułu umowy zlecenia	30

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 pracowniczych.