

Różnice między umową o pracę a umową cywilnoprawną (zlecenie, o dzieło)

Igor Kyrzewski · 16.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

▣ Wprowadzenie

W polskim systemie prawnym istnieją trzy podstawowe formy zatrudniania osób fizycznych: **umowa o pracę**, **umowa zlecenie** i **umowa o dzieło**. Choć mogą służyć podobnym celom, ich skutki prawne i obowiązki stron są znacząco różne. Właściwe ich rozróżnienie jest kluczowe zarówno dla pracodawców, jak i pracowników – zwłaszcza w kontekście prawa pracy, ubezpieczeń i kontroli ZUS.

▣ 1. Umowa o pracę

▣ Kluczowe cechy:

- Świadczenie pracy **osobiście**, w sposób **ciągły i powtarzalny**.
- Podporządkowanie przełożonemu – praca **w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę**.
- Pracownik ma **prawo do wynagrodzenia** i podlega **ochronie z Kodeksu pracy**.

▣ Uprawnienia pracownika:

- Urlopy (wypoczynkowy, rodzicielski)
- Płatne chorobowe (ZUS)
- Ochrona przed zwolnieniem
- Świadczenia socjalne i bhp
- Minimalne wynagrodzenie za pracę

▣ Obowiązki pracodawcy:

- Opłacanie składek ZUS (pełnych)
- Zapewnienie BHP, akt osobowych, ewidencji czasu pracy
- Przestrzeganie norm czasu pracy i wypoczynku

☐☐ 2. Umowa zlecenie (Kodeks cywilny, art. 734-751)

☐ Kluczowe cechy:

- Zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania **określonych czynności** na rzecz zleceniodawcy.
- **Brak podporządkowania** – zleceniobiorca może pracować **w dowolnym miejscu i czasie**, o ile spełni cel umowy.
- Może być wykonywana **osobiście lub przez osobę trzecią** (jeśli nie zakazano tego w umowie).

⚠ Uwaga:

- **Nie daje uprawnień pracowniczych** – brak urlopu, okresu wypowiedzenia, ochrony przed zwolnieniem.
- Obowiązkowe składki ZUS (z wyjątkiem uczniów/studentów do 26. roku życia).

☐☐ Wynagrodzenie:

- Ustalane dowolnie, ale obowiązuje **minimalna stawka godzinowa**.

☐☐ 3. Umowa o dzieło (Kodeks cywilny, art. 627-646)

☐ Kluczowe cechy:

- Dotyczy **wykonania konkretnego, materialnego lub niematerialnego rezultatu** (np. raport, strona internetowa, rzeźba).
- Zleceniobiorca nie działa pod kierownictwem – liczy się **efekt końcowy**, nie sposób działania.

- Umowa **z rezultatem**, a nie z procesem.

☐ Brak obowiązków pracodawcy:

- **Brak składek ZUS** – poza wyjątkami (dzieło z osobą zatrudnioną równolegle na etacie w tej samej firmie).
- Brak urlopów, wynagrodzenia chorobowego, BHP.

⚖ Sankcje za nadużycie umowy cywilnoprawnej

Zgodnie z **art. 22 § 1(1) Kodeksu pracy**, jeżeli stosunek prawny ma cechy stosunku pracy (np. podporządkowanie, stałość, nadzór), to niezależnie od nazwy – uznaje się go za **stosunek pracy**.

→ **Pracodawca może zostać ukarany grzywną** w wysokości od 1 000 do 30 000 zł (art. 281 pkt 1 KP).

☐ Podstawa prawna

- **Kodeks pracy**, art. 22, art. 281
- **Kodeks cywilny**, art. 627–646 (umowa o dzieło), art. 734–751 (umowa zlecenie)
- **Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu** (dot. stawki godzinowej dla zleceń)