

# Различия между трудовым договором и гражданско-правовым договором (договор поручения, договор на выполнение конкретной работы)

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

## III Введение

В польской правовой системе существует три основных формы трудоустройства: **трудовой договор, договор поручения и договор на выполнение конкретной работы**. Хотя они могут служить схожим целям, их юридические последствия и обязательства сторон значительно различаются. Правильное различение между ними крайне важно как для работодателей, так и для сотрудников — особенно в контексте трудового права, страхования и контроля ZUS.

## II 1. Трудовой Договор

### □ Основные Характеристики:

- Выполнение работы **лично, на постоянной и повторяющейся основе**.
- Подчинение руководителю — работа **в месте и в время, указанное работодателем**.
- Работник имеет **право на вознаграждение** и подпадает под **защиту Трудового кодекса**.

### □ Права Работника:

- Отпуска (отпуск, родительский)
- Оплачиваемый больничный (ZUS)

- Защита от увольнения
- Социальные льготы и охрана труда и техники безопасности
- Минимальная зарплата за труд

## □ **Обязанности Работодателя:**

- Оплата полных взносов ZUS
- Обеспечение охраны труда, личные дела, учёт рабочего времени
- Соблюдение трудовых и регламентов отдыха

## □ **2. Договор Поручения (Гражданский кодекс, ст. 734-751)**

### □ **Основные Характеристики:**

- Исполнитель обязуется выполнять **конкретные задачи** для клиента.
- **Нет подчинения** — исполнитель может работать **в любом месте и в любое время**, при условии достижения цели договора.
- Может быть выполнен **лично или третьим лицом** (если это не запрещено в договоре).

### △ **Примечание:**

- **Не предоставляет льгот работникам** — нет отпуска, срока уведомления, защиты от увольнения.
- Обязательные взносы ZUS (за исключением студентов до 26 лет).

### □ **Вознаграждение:**

- Договорено свободно, но применяется **минимальная почасовая ставка**.

## □ **3. Договор на Выполнение Конкретной Работы (Гражданский кодекс, ст. 627-646)**

## □ Основные Характеристики:

- Относится к **выполнению конкретного, материального или нематериального результата** (например, отчет, сайт, скульптура).
- Исполнитель не работает под контролем — важен **конечный результат**, а не способ выполнения.
- Договор **ориентирован на результат**, а не на процесс.

## □ Нет Обязанностей Работодателя:

- **Нет взносов ZUS** — с исключениями (работа, выполняемая лицом, одновременно нанятым в той же компании).
- Нет отпусков, оплаты больничных, требований по охране труда.

## △ Санкции за Злоупотребление Гражданскими Договорными Администрациями

Согласно **ст. 22 § 1(1) Трудового Кодекса**, если юридические отношения имеют признаки трудового отношения (например, подчинение, стабильность, контроль), они считаются **трудовыми отношениями**, независимо от названия.

→ **Работодатель может быть оштрафован** на сумму от 1 000 до 30 000 злотов (ст. 281 п. 1 КП).

## □ Правовая Основа

- **Трудовой Кодекс**, ст. 22, ст. 281
- **Гражданский Кодекс**, ст. 627-646 (договор на выполнение конкретной работы), ст. 734-751 (договор поручения)
- **Закон о Минимальной Зарплате** (относительно почасовой ставки для договоров)

