

Відмінності між трудовим договором та цивільно-правовим договором (мандат, договір на виконання конкретної роботи)

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

□ Вступ

У польській правовій системі існує три основні форми найму осіб: **трудовий договір, договір доручення та договір на виконання конкретної роботи**. Хоча вони можуть служити подібним цілям, їх правові наслідки та зобов'язання сторін суттєво різняться. Правильне розмежування між ними є критично важливим як для працедавців, так і для працівників – особливо в контексті трудового права, страхування та контролю ЗУС.

□ 1. Трудовий Договір

□ Ключові Ознаки:

- Надання роботи **особисто, у безперервний і повторюваний** спосіб.
- Підпорядкування начальству – робота **в місці та в час, вказаному роботодавцем**.
- Працівник має **право на винагороду** і підлягає **захисту згідно з K Labor Code**.

□ Права Працівника:

- Відпустки (вакансія, батьківська)
- Оплачувана лікарняна відпустка (ЗУС)
- Захист від звільнення
- Соціальні пільги та охорона праці
- Мінімальна заробітна плата за роботу

▣ Обов'язки Роботодавця:

- Сплата повних внесків ЗУС
- Надання ОП, особистих записів, записів робочого часу
- Дотримання норм трудового та відпочинкового часу

▣ 2. Договір Доручення (Цивільний Кодекс, ст. 734-751)

▣ Ключові Ознаки:

- Замовник зобов'язується виконати **конкретні завдання** для клієнта.
- **Немає підпорядкування** – виконавець може працювати **в будь-якому місці та у будь-який час**, якщо досягає мети договору.
- Може виконуватися **особисто або третьою особою** (якщо не заборонено в договорі).

⚠ Зауваження:

- **Не надає працівникові пільг** – немає відпустки, терміну повідомлення, захисту від звільнення.
- Обов'язкові внески ЗУС (крім студентів до 26 років).

▣ Винагорода:

- Визначається вільно, але діє **мінімальна погодинна ставка**.

▣ 3. Договір на Виконання Конкретної Роботи (Цивільний Кодекс, ст. 627-646)

▣ Ключові Ознаки:

- Стіосується **виконання конкретного, матеріального або нематеріального результату** (наприклад, звіт, веб-сайт, скульптура).

- Виконавець не працює під контролем – **кінцевий результат** є важливим, а не метод виконання.
- Договір є **орієнтованим на результат**, не на процес.

☐ Жодних Обов'язків Роботодавця:

- **Немає внесків ЗУС** – з винятками (робота, виконувана особою, яка одночасно працевлаштована в тій же компанії).
- Немає відпусток, лікарняних, вимог з охорони праці.

⚖ Санкції за Зловживання Цивільно-правовими Договорами

Згідно з **ст. 22 § 1(1) Трудового Кодексу**, якщо правовідносини мають ознаки трудових відносин (наприклад, підпорядкування, стабільність, контроль), їх вважають **трудовими відносинами**, незалежно від назви.

→ **Роботодавець може бути оштрафований** від 1,000 до 30,000 PLN (ст. 281 пт. 1 КП).

☐ Правова Основа

- **Трудовий Кодекс**, ст. 22, ст. 281
- **Цивільний Кодекс**, ст. 627–646 (договір на виконання конкретної роботи), ст. 734–751 (дозвіл на виконання)
- **Закон про Мінімальну Заробітну Плату** (щодо погодинної ставки за договорами)