

ФОРМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ, АБО ЯКИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ДЛЯ ВАС НАЙВИГІДНІШИЙ?

Ви працюєте чи збираєтеся працювати в Польщі? Перевірте, яка форма працевлаштування буде для вас найбільш вигідною та в чому принципова відмінність трудового договору від цивільно-правових договорів (наприкладі договору доручення).



FORMS OF EMPLOYMENT OR WHICH EMPLOYMENT CONTRACT IS THE BEST FOR YOU?

Do you work or intend to work in Poland? Check which form of employment will be the most beneficial for you and what is the fundamental difference between an employment contract and a civil law contract (for example, civil law contract).

Трудовий договір та цивільно-правовий договір – в чому різниця

Кожна сторона трудових відносин має свободу вибору типу трудового договору (на невизначений термін, на певний строк або на час виконання певної роботи) - або вирішити виконувати роботу на інших підставах, ніж трудовий договір. тобто на підставі цивільно-правового договору, до якого ми відносимо договір доручення або договір на конкретну роботу(підряду) - також широко відомий як "сміттєві договори".

Однак слід мати на увазі, що положення Цивільного кодексу, які регулюють договори доручення або договори про виконання конкретної роботи, є менш суворими, ніж положення Кодексу законів про працю, і в деяких випадках, залежно від потреб обох сторін, можуть давати їм більше свободи у формуванні змісту, форми, а також тривалості договору. На підставі т.з. «сміттєвих договорів» також часто виконується робота, але на працівника не поширюються норми Трудового кодексу, які є більш вигідними. Люди, які працюють за «сміттєвими» договорами, не мають права на захист, який у багатьох ситуаціях надає працівникам Трудовий кодекс. Підприємець, який «наймає» працівників на підставі цивільно-правового договору, не зобов'язаний виконувати, як у випадку з трудовим договором, положення про надання щорічної відпустки та прирівняної до неї відпустки, виплати винагороди за час хвороби або положення про захист від розірвання трудового договору, які регулюють положення Трудового кодексу. Таким чином, підрядники не можуть користуватися правами працівника, а отже, позбавляються навіть можливості отримати відпустку чи винагороду за період неможливості виконання роботи, наприклад, у разі хвороби.

Дуже часто цивільно-правові договори припиняються миттєво на підставі договірних положень, які дозволяють працедавцям негайно розірвати договір через «важливі причини» або інші, досить загальні, умови, зазначені в договорах. Отже, договір доручення чи договір підряду не забезпечить працівникові такого стабільного працевлаштування, як у випадку трудового договору. Вищезазначене, втім, є і мінусом для роботодавця — працівнику, який виконує роботу за цивільно-правовим договором, також буде простіше розірвати такий договір, тому підприємець має враховувати, що й звільнення може відбутися миттєво.

ВАЖЛИВО!

Згідно чинного законодавства не можна укласти цивільно-правові договори в обхід положень трудового законодавства навіть за згодою обох сторін. Жоден із зазначених вище «сміттєвих контрактів» не може бути підставою для виконання роботи на тих же умовах, що й трудові відносини. Отже, якби особа виконувала роботу як найманий працівник, але на підставі цивільно-правового договору, то вона фактично була б пов'язана з довірительцем не відносинами замовлення (чи договором підряду), а трудовим договором. Вирішальними для правової кваліфікації сторін є фактичні обставини, за яких виконується робота. Отже, вирішальним фактором є ні назва укладеного контракту, ні згода сторін щодо правових підстав найму.

Цивільно-правовий договір, укладений відповідно до чинних положень Цивільного кодексу та на підставі одноголосного волевиявлення сторін, не є порушенням закону.

Проте слід мати на увазі, що кожен, хто вважає, що підписаний ним цивільно-правовий договір (договір доручення чи договір підряду) укладено в обхід норм трудового законодавства, може звернутися до суду з трудових справ із позовом, щодо встановлення наявності трудових відносин або написати звернення з проханням про втручання до Національної інспекції праці!

Крім того, відповідно до ст. 281 п. 1 Трудового кодексу, якщо роботодавець, або особа, що діє від його імені, укладає цивільно-правовий договір замість якого, мав би бути укладений трудовий договір, підлягає штрафу від 1000 до 30 000 злотих. Таким чином, роботодавець, який укладає «сміттєвий» договір замість трудового договору, підлягає кримінальній відповідальності.



Різниця та схожість

У чому різниця та схожість між виконанням роботи на підставі трудового договору та цивільно-правового договору? Наведена нижче таблиця допоможе вам порівняти види трудових договорів та обрати для себе оптимальний варіант. З цієї таблиці видно, що при виконанні робіт за цивільно-правовим договором (у даному випадку це договір доручення) становище підрядника менш сприятливе, ніж для осіб, які виконують роботу за трудовим договором.

	Трудовий договір (Umowa o pracę)	Цивільно-правовий договір (umowa zlecenie)
Виконання роботи особисто	Працівник не може передати виконання роботи іншій особі	Підрядник може доручити виконання замовлення іншій особі, якщо це впливає з договору, укладеного сторонами, або якщо підрядник змушений до цього обставинами.
Зарплата	Робота завжди оплачується; від зарплати не можна відмовитися; мінімальний розмір винагороди, форма, місце і термін її виплати визначаються законом; працівник, крім винагороди за фактично виконану роботу, має також право на т.зв. гарантійні виплати, наприклад, у разі простою або хвороби. З початку 2022 року мінімальний розмір винагороди за працю становить 3010 злотих брутто.	Як правило, оплачується, але може бути і безоплатною, якщо це чітко зазначено в договорі; підрядник має право на винагороду, визначену в договорі, тоді як нещодавно встановлена мінімальна заробітна плата також застосовується до договорів доручення у формі мінімальної погодинної ставки - у 2022 році мінімальна погодинна ставка становить 19,70 злотих брутто за годину.
Задоволення позовів за укладеним договором	Вирішується судом з праці, як правило, це низько затратний процес	Розглядається цивільним судом; як правило, це вимагає більших витрат на процес

	Трудовий договір (Umowa o pracę)	Цивільно-правовий договір (umowa zlecenie)
Підпорядкування	Існує підпорядкування працівника роботодавцю за місцем, часом і способом виконання роботи; працівник зобов'язаний неухильно виконувати розпорядження начальства щодо способу виконання роботи.	Підпорядкування немає, підрядник сам організовує роботу. У договорі зазвичай вказується вид виконуваних робіт, які замовляються на постійній основі – клієнт може надати т.зв. поради щодо виконання замовлення; можливо вказати терміни виконання. Таким чином, перевагою цього договору є свобода визначення місця, часу та способу виконання завдання.
Право на оплачувану відпустку	так	ні
Оплата додаткових годин праці	так	ні
Права, що пов'язані з батьківством	Працівники мають право, зокрема, на: захист вагітних жінок (наприклад, відпустки з роботи для рекомендованих лікарем медичних оглядів, які проводяться у зв'язку з вагітністю; вагітним жінкам і жінкам, які годують дитину грудьми, забороняється виконувати обтяжливі, небезпечні або шкідливі для здоров'я роботи); Охорона праці у зв'язку з доглядом за дитиною (наприклад, працівник, який доглядає за дитиною до досягнення нею 4-річного віку, не може бути прийнятий на роботу без її згоди: надурочно, у нічний час, у режимі перерваного робочого часу, делегування поза постійним місцем роботи); Відпустки, пов'язані з народженням і вихованням дитини - відпустка по догляду за дитиною, відпустка для батька для догляду за дитиною; право на вільні дні для догляду за дитиною	Особа, яка працює за договором доручення, не має стільки прав, скільки працівники, з якими укладено трудовий договір; Особа, яка працює за цивільно правовим договором, не має права на відпустку по вагітності та пологах або по догляду за дитиною - це право призначене лише для тих, хто працює за трудовими договорами; однак можна отримати допомогу по вагітності та пологах протягом періоду, визначеного законом як період вищезазначених відпусток - необхідно сплатити страхові внески на випадок хвороби, що дає можливість скористатись з оплачуваної материнської відпустки

	Трудовий договір (Umowa o pracę)	Цивільно-правовий договір (umowa zlecenie)
Виплати на випадок хвороби	Працівники мають право на оплату - перших 33 або 14 днів (у випадку людей старше 50 років) тоді лікарняні оплачує роботодавець. Потім, через 33 або 14 днів, мають право на допомогу у зв'язку з хворобою, яку виплачує ZUS.	Право на допомогу на випадок хвороби надається особі, яка застрахована на випадок хвороби, тому для того, щоб підрядник міг отримати допомогу на випадок хвороби, він повинен вказати в договорі про готовність сплачувати внесок за добровільним страхуванням на випадок хвороби. Добровільне страхування на випадок хвороби можливе лише за умови вказаного в договорі пункту о сплаті відрахувань на пенсійне страхування та страхування від нещасних випадків.
Розривання умови	Умова може бути розірвана лише у випадках і в порядку, передбачених Трудовим кодексом. При розриванні договору на невизначений термін - необхідно вказати причини розривання договору; в деяких випадках також є обов'язок консультації з профспілковою організацією.	Можливе розірвання в будь-який час обома сторонами – за бажанням; розірвання відбувається на умовах, визначених договором
Внески на соціальне страхування	З заробітної плати за трудовим договором завжди є обов'язковим сплачувати внески ZUS у повному обсязі, тобто внески на пенсію, інвалідність, хворобу та нещасні випадки. Також обов'язковим є медичне страхування.	З винагороди за договором доручення існує обов'язок нарахування та сплати внесків на соціальне страхування до ZUS. Замовник звільняється від сплати соціальних внесків за підрядника, лише якщо підрядник має інші страхові права (наприклад, він також виконує роботу за трудовим договором), сума яких дорівнює або перевищує національний мінімум. У цьому випадку сплачуватиметься лише страховий внесок.

An illustration featuring a person in a green shirt and purple pants carrying a purple briefcase. The scene is surrounded by several checkmarks: two green circles with white checkmarks at the top, a white shield with a checkmark on the left, a white shield with a checkmark on the right, and a large yellow shield with a checkmark on the bottom right. A potted plant is on the left. The background is a light blue and purple gradient.

ENGLISH VERSION

An employment contract and a civil law contract - what is the difference

Each party to the employment relationship has the freedom to choose the type of employment contract (for an indefinite period, for a certain period or for the time of performance of a certain work) - or to decide to perform work on other grounds than the employment contract. that is, on the basis of a civil law contract, to which we include a contract of assignment or a contract for specific work - also widely known as "junk contracts".

However, you should pay attention to the fact that that the articles of the Civil Code are less strict than the articles of the Labor Code and in some cases, depending on the needs of both parties, may give them more freedom in forming the content, form, and duration of the contract. On the basis of the so-called "junk contracts" also often work, but the employee is not covered by the provisions of the Labor Code, which are more beneficial. People who work under "junk contracts" do not have any protection from Labor Code side in many situations. An employer who "employs" employees on the basis of a civil law contract is not obliged, as in the case of an employment contract, to comply with the right on granting vacation and leave equivalent to it, payment for time of illness or provisions on protection against termination of employment contract, which regulate the provisions of the Labor Code. Thus, employees cannot enjoy the rights of an employee, and therefore are deprived of even the opportunity to receive vacation or remuneration for the period of inability to perform work, for example, in case of illness.

Very often, civil law contracts are terminated instantly based on contractual clauses that allow employers to immediately terminate the contract for "good cause" or other fairly general conditions specified in the contracts. Therefore, an assignment agreement or a subcontracting agreement will not provide the employee with such stable employment as in the case of an employment contract. The above, however, is also a disadvantage for the employer - it will also be easier for an employee who performs work under a civil law contract to terminate such a contract, so the employer should take into account that the dismissal can happen unpredictable.

IMPORTANTLY!

According to the current laws, it is not possible to conclude civil law contracts bypassing the provisions of the labor legislation, even with the consent of both parties. None of the above-mentioned "junk contracts" can be the basis for performing work on the same terms as labor relations. Therefore, if a person performed work as an employee, but by a civil law contract, then he would actually be connected to the client not by the relationship of the order (or subcontract), but by the employment contract. Decisive for the legal qualifications of the parties are the actual circumstances under which the work is performed. Therefore, the decisive factor is neither the name of the concluded contract, nor the agreement of the parties regarding the legal basis of employment.

A civil law contract concluded in accordance with the current provisions of the Civil Code and based on the unanimous will of the parties is not a violation of the law.

However, it should be borne in mind that anyone who believes that the civil law contract signed by him (contract of assignment or subcontract) was concluded in circumvention of the norms of labor legislation, can apply to the labor court with a claim to establish the existence of labor relations or write appeal to the National Labor Inspectorate for intervention!

In addition, in accordance with Art. 281 p. 1 of the Labor Code, if the employer, or a person acting on his behalf, concludes a civil law contract instead of which an employment contract should have been concluded, is subject to a fine from PLN 1,000 to PLN 30,000. Thus, an employer who concludes a "junk" contract instead of an employment contract is subject to criminal liability.



Difference and similarity

What are the differences and similarities between performing work by an employment contract and a civil law contract? The table below will help you compare types of employment contracts and choose the best option for you. It can be seen from this table that when performing work under a civil law contract (in this case, it is an assignment contract), the position of the contractor is less favorable than for persons performing work under an employment contract.

	An employment contract (Umowa o pracę)	Civil contract (umowa zlecenie)
Performing work personally	The employee cannot delegate the performance of work to another person	The contractor can delegate the performing of the order to another person, if it follows from the contract concluded by the parties, or if the contractor is forced to do so by the circumstances.
Salary	Work is always paid; salary cannot be waived; the minimum amount of the reward, the form, place and term of its payment are determined by law; in addition to the remuneration for the work actually performed, the employee also has the right to the so-called guarantee payments, for example, in case of vacation or illness. From the beginning of 2022, the minimum remuneration for work is PLN 3,010 gross.	As a rule, it is paid, but it can be free, if it is clearly stated in the contract; the contractor is entitled to the remuneration specified in the contract, while the newly established minimum wage also applies to commission contracts in the form of a minimum hourly rate - in 2022, the minimum hourly rate is PLN 19.70 gross per hour.
Satisfaction of claims under the concluded contract	It is decided by the labor court, as a rule, this is a low-cost process	Being considered by a civil court; it generally requires higher costs for the process

	An employment contract (Umowa o pracę)	Civil contract (umowa zlecenie)
Subordination	<p>There is a subordination of the employee to the employer by place, time and method of work performance; the employee is obliged to strictly follow the instructions of the superiors regarding the way of performing work.</p>	<p>There is no subordination, the contractor organizes the work himself. The contract usually specifies the type of work to be performed, which is ordered on a permanent basis - the client can provide the so-called advice on order fulfillment; it is possible to specify the terms of execution.</p> <p>Thus, the advantage of this contract is the freedom to determine the place, time and method of performing the task.</p>
The right to paid vacation	yes	no
Payment for additional working hours	yes	no
Parental rights	<p>Employees have the right, in particular, to: protection of pregnant women (for example, time off from work for medical examinations recommended by a doctor, which are carried out in connection with pregnancy; pregnant women and women who are breastfeeding are prohibited from performing burdensome, dangerous or harmful to health work); Labor protection in connection with the care of a child (for example, an employee who cares for a child until she reaches the age of 4 cannot be hired without her consent: overtime, at night, in the regime of interrupted working hours, delegation outside the permanent place of work); Holidays related to the birth and upbringing of a child - parental leave, leave for the father to care for the child; the right for vacation to care for a child.</p>	<p>A person who works by a civil law contract does not have as many rights as employees with whom an employment contract is concluded; A person who works under a civil law contract does not have the right to maternity or child care leave - this right is intended only for those who work under employment contracts; however, it is possible to receive maternity benefits during the period defined by law as the period of the above-mentioned leaves - it is necessary to pay insurance premiums in case of illness, which gives the opportunity to take advantage of paid maternity leave.</p>

	An employment contract (Umowa o pracę)	Civil contract (umowa zlecenie)
Payments in case of illness	<p>Employees have the right to get payment for - the first 33 or 14 days (in the case of people over 50 years old), then the employer pays for sick leave. Then, after 33 or 14 days, they are entitled to illness benefits paid by ZUS</p>	<p>The right to illness benefit is given to a person who is insured in case of illness, therefore, in order for the contractor to be able to receive illness benefit, he must indicate in the contract the willingness to pay a contribution for voluntary illness insurance. Voluntary insurance in case of illness is possible only under the condition of the clause on the payment of deductions specified in the contract pension insurance and accident insurance.</p>
Termination of the contract	<p>The contract can be terminated only in the cases and in the order provided by the Labor Code. When terminating the contract for an indefinite period - it is necessary to indicate the reasons for terminating the contract; in some cases there is also an obligation to consult with the professional union organization</p>	<p>Termination is possible at any time by both parties - at will; termination takes place on the terms specified in the contract</p>
Social insurance contributions	<p>It is always obligatory to pay full ZUS contributions under the employment contract, i.e. pension, disability, illness and accident contributions. Health insurance is also mandatory.</p>	<p>There is an obligation to accrue and pay social insurance contributions to ZUS from the remuneration under the assignment agreement. The employer is exempt from paying social security contributions for the contractor only if the contractor has other insurance rights (for example, he also performs work under an employment contract), the amount of which is equal to or exceeds the national minimum. In this case, only the insurance premium will be paid.</p>



FUNDACJA RC



GDAŃSK

Dofinansowano ze środków Miasta Gdańska