

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

UKAZUJE SIĘ OD 1995 ROKU

P O L E C A

UMOWY ZLECENIA I INNE UMOWY CYWILNOPRAWNE W 2017 R. PROBLEMY PRAKTYCZNE

- Komu i jak zapewnić minimalną stawkę godzinową
- W jaki sposób inspektorzy pracy kontrolują zatrudnienie na umowy cywilnoprawne i obowiązek zapewnienia minimalnej stawki godzinowej
- Jak oskądkać umowy cywilnoprawne według najnowszych wytycznych ZUS
- Jaką ochroną przed potrąceniami komorniczymi i administracyjnymi jest objęte wynagrodzenie z umów cywilnoprawnych



ISBN 978-83-65789-34-1



Partner merytoryczny



Buchalter WIN

Oprogramowanie na miarę Twoich potrzeb

Główne funkcje programu:

- księga przychodów i rozchodów, ewidencja ryczałtu
- ewidencja zakupów i sprzedaży VAT + fakturowanie
- deklaracje podatkowe VAT-7, K, D, VAT-UE, VAT-27
- rozliczenia zaliczek na podatek dochodowy PIT i PIT-L
- zeznania roczne PIT-28, PIT-36, PIT-36L, PIT-37, z załącznikami
- magazyn - kartoteki towarów i usług, przesunięcia towarów
- obsługa kas i drukarek fiskalnych
- eksport deklaracji, księgi, rejestrów VAT itd. w formacie XML
- wysłanie plików XML do systemów e-Deklaracje i JPK

zawiera także wiele kartotek i ewidencji m.in.:

- dowody wewnętrzne
- kontrahenci - nazwy, adresy, konta bankowe, rabaty
- płace - listy płac, formularze, deklaracje PIT-4R, 11, 40
- umowy zlecenia i o dzieło, deklaracja PIT-8AR
- ZUS - deklaracje, raporty, przelewy, współpraca z Płatnikiem
- przejazdy i rachunki za samochód
- środki trwałe, wyposażenie, przelewy
- urzędy skarbowe - nazwy, adresy, konta bankowe



GRAF·SOFT®

02-001 WARSZAWA Al.Jerozolimskie 91

tel./fax (22) 622 33 79, 622 52 02

grafsoft@grafsoft.com.pl

www.grafsoft.com.pl

Gwarantujemy aktualizację po zmianach przepisów, ciągły rozwój programu, serwis producenta, pomoc autoryzowanych dealerów w całym kraju.

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

P O L E C A

UMOWY ZLECENIA I INNE UMOWY CYWILNOPRAWNE W 2017 R. PROBLEMY PRAKTYCZNE

- Komu i jak zapewnić minimalną stawkę godzinową
- W jaki sposób inspektorzy pracy kontrolują zatrudnienie na umowy cywilnoprawne i obowiązek zapewnienia minimalnej stawki godzinowej
- Jak oskładać umowy cywilnoprawne według najnowszych wytycznych ZUS
- Jaką ochroną przed potrąceniami komorniczymi i administracyjnymi jest objęte wynagrodzenie z umów cywilnoprawnych



DUŻA NOWELIZACJA VAT

NAJPRAKTYCZNIJSZY
KOMENTARZ

Wersja **SUPERPREMIUM**
z **WIDEOAKADEMIĄ VAT**
i **e-poradnią**

Informacje i zamówienia:

tel. 22 761 30 30, 801 626 666

e-mail: bok@infor.pl; www.sklep.infor.pl



Zal. R. Pieńkowski w 1987 r.

Grupa INFOR PL

Prezes Zarządu

Ryszard Pieńkowski

INFOR PL Spółka Akcyjna

01-042 Warszawa
ul. Okopowa 58/72
www.infor.pl

UMOWY ZLECENIA

I INNE UMOWY CYWILNOPRAWNE W 2017 R.
PROBLEMY PRAKTYCZNE

Dyrektor Centrum Wydawniczego

Marzena Nikiel

Redaktor merytoryczny

Bożena Goliszewska-Chojdak

Sekretarz redakcji

Anna Seroczyńska

Redaktor graficzno-techniczny

Agnieszka Zuchowicz

Korekta

Barbara Redzyńska

Adres redakcji

01-042 Warszawa,
ul. Okopowa 58/72
www.pgp.infor.pl

Biurowie Reklamowe

Kamilla Alchimowicz

tel. 22 530 40 75

e-mail: kamilla.alchimowicz@infor.pl

Biurowie Opiekunów Klienta

01-042 Warszawa,

ul. Okopowa 58/72

tel.: 22 761 30 30, 801 626 666,

e-mail: bok@infor.pl

strona: www.sklep.infor.pl

Druk

TINTA, Działdowo

Copyright by INFOR PL Spółka Akcyjna. Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii lub powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

Materiałów niezamówionych nie zwracamy, zachowując sobie prawo do skrótów i zmian tytułu. Nie ponosimy odpowiedzialności za treść reklam zamieszczonych na łamach.

SPIS TREŚCI

Wstęp	7
Rozdział I. Umowa zlecenia – kiedy można ją podpisać	8
1. Obowiązki stron umowy zlecenia	9
2. Różnice między umową o pracę a umową zlecenia	11
2.1. Elementy odróżniające umowę zlecenia od umowy o pracę	12
2.2. Konsekwencje uznania umowy zlecenia za umowę o pracę	13
3. Wynagrodzenie w umowie zlecenia	17
3.1. Minimalna stawka godzinowa od 1 stycznia 2017 r.	18
3.2. Ewidencja liczby przepracowanych godzin	18
3.3. Wypłata wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej	19
3.4. Aneksy do trwających umów zlecenia (o świadczenie usług)	20
3.5. Zleceniobiorcy i samozatrudnieni bez prawa do minimalnej stawki godzinowej	21
3.5.1. Samozatrudniony niewykonyjący osobiście pracy	21
3.5.2. Samodzielność wykonujących pracę i wynagrodzenie prowizyjne	21
3.5.3. Prowadzenie rodzinnego domu pomocy	22
3.5.4. Rodziny zastępcze i rodzinne domy dziecka	22
3.5.5. Opieka na wypoczynkach i wycieczkach	23
3.5.6. Opieka domowa	23
4. Kontrola PIP w zakresie wypłacania minimalnej stawki godzinowej	23
4.1. Dokumentacja kontroli	24
4.2. Środki prawne PIP	24
4.3. Odpowiedzialność za wykroczenie	25
5. Jak sformułować umowę zlecenia	26
5.1. Najczęściej pojawiające się problemy przy sporządzaniu umowy zlecenia	26
6. Odpowiedzialność z tytułu umowy zlecenia	30
7. Oskładkowanie umów zlecenia	31
7.1. Zbiegi tytułów do ubezpieczeń społecznych – umowa zlecenia i inne tytuły	31
7.1.1. Kilka umów zlecenia	32
7.1.2. Umowa zlecenia zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz ..	40
7.1.3. Umowa zlecenia zawarta z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz	42
7.1.4. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności	43
7.1.5. Osoba prowadząca pozarolniczą działalność, dla której minimalną podstawę wymiaru składek z tytułu działalności stanowi 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego	44
7.1.6. Osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą, dla której właściwa jest preferencyjna podstawa wymiaru składek (30% minimalnego wynagrodzenia za pracę)	45
7.1.7. Umowa zlecenia w ramach prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej	46
8. Umowa o pracę i umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności	47
8.1. Umowa o pracę i umowa zlecenia z własnym pracodawcą oraz prowadzenie pozarolniczej działalności	47
8.2. Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prowadzenie pozarolniczej działalności	47

9. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty	48
10. Umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności i prawo do emerytury lub renty	49
11. Umowa o pracę i umowa zlecenia oraz prawo do emerytury lub renty	51
11.1. Umowa o pracę i umowa zlecenia z własnym pracodawcą lub wykonywana na rzecz pracodawcy oraz prawo do emerytury lub renty.	51
11.2. Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prawo do emerytury lub renty	52
12. Umowa zlecenia z uczniem lub studentem	52
13. Umowa zlecenia i pobieranie zasiłku macierzyńskiego	54
14. Umowa zlecenia i przebywanie na urlopie wychowawczym.	54
15. Umowa zlecenia i status rolnika.	55
16. Umowa zlecenia i pozostawanie w stosunku służby.	55
17. Uprawnienia płatnika składek	55
18. Wysokość i zasady finansowania składek na ubezpieczenia społeczne	57
19. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne	57
19.1. Odprawy i odszkodowania	58
19.2. Świadczenia bhp i ekwiwalenty za te świadczenia	59
19.3. Należności za podróż służbową	59
19.4. Koszty używania prywatnego samochodu	60
19.5. Wsparcie socjalne	61
19.6. Diety dla zleceniobiorców wysłanych do pracy za granicę.	62
19.7. Ekwiwalenty za narzędzia, materiały lub sprzęt.	63
19.8. Wartość posiłków	63
19.9. Zapomogi losowe	63
20. Zasady podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu	67
21. Podstawa wymiaru i wysokość składki na ubezpieczenie zdrowotne.	69
22. Umowa zlecenia i inne tytuły do ubezpieczenia zdrowotnego.	69
22.1. Umowa zlecenia i umowa o pracę	69
22.2. Kilka umów zlecenia	69
22.3. Umowa zlecenia i przebywanie na urlopie wychowawczym.	69
22.4. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty	69
22.5. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności	69
22.6. Umowa zlecenia z uczniem lub studentem	70
23. Składka na Fundusz Pracy	70
24. Składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	72
25. Dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe	73
26. Rozwiązanie umowy zlecenia.	74
27. Przedawnienie roszczeń.	75
28. Plusy i minusy umowy zlecenia	75
29. Konsekwencje zmian przepisów dotyczących umów zlecenia	75
30. Opodatkowanie przychodów z umów zlecenia	76
30.1. Koszty uzyskania przychodu.	77
30.2. Przychód z umowy zlecenia.	77
30.2.1. Kwota zmniejszająca podatek w 2017 r. dla podatnika	79
Rozdział II. Umowa o dzieło – kiedy można ją zawrzeć	81
1. Obowiązki stron umowy o dzieło.	81

2.	Forma i treść umowy o dzieło	84
3.	Wynagrodzenie w umowie o dzieło	87
3.1.	Wynagrodzenie ryczałtowe	88
3.2.	Wynagrodzenie kosztorysowe	88
3.3.	Wynagrodzenie kosztorysowo-ryczałtowe	89
3.4.	Odpowiedzialność z tytułu umowy o dzieło	89
4.	Umowa o dzieło a składki ZUS	90
5.	Opodatkowanie umów o dzieło	91
6.	Rozwiązanie umowy o dzieło	92
7.	Przedawnienie roszczeń	92
8.	Plusy i minusy umowy o dzieło	93
9.	Kiedy umowa o dzieło może zostać uznana za umowę zlecenia	93
9.1.	Zawieranie umów o dzieło – 6 praktycznych wskazówek	96
Rozdział III. Umowa agencyjna – z kim może być zawarta		98
1.	Uprawnienia agenta i zleceniodawcy	98
2.	Jak sformułować umowę agencyjną	99
3.	Wynagrodzenie w umowie agencyjnej	102
3.1.	Prowizja dla agenta	102
4.	Oskładkowanie umów agencyjnych	102
5.	Opodatkowanie przychodów z umowy agencyjnej	102
6.	Rozwiązanie umowy agencyjnej	103
6.1.	Świadczenie wyrównawcze	103
7.	Plusy i minusy umowy agencyjnej	104
Rozdział IV. Kontrakt menedżerski – komu można go zaproponować		105
1.	Obowiązki stron kontraktu menedżerskiego	105
2.	Forma i treść kontraktu menedżerskiego	106
3.	Wynagrodzenie z tytułu kontraktu menedżerskiego	110
4.	Odpowiedzialność z tytułu kontraktu menedżerskiego	111
5.	Rozwiązanie kontraktu menedżerskiego	111
6.	Plusy i minusy kontraktu menedżerskiego	111
7.	Oskładkowanie kontraktów menedżerskich	111
8.	Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne członków rad nadzorczych	112
8.1.	Tytuł do ubezpieczeń społecznych	112
8.2.	Członkostwo w radzie nadzorczej a inne tytuły do ubezpieczeń społecznych	113
8.3.	Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne członków rad nadzorczych	114
8.4.	Członkostwo w radzie nadzorczej w ustawie zdrowotnej	115
8.5.	Zgłoszenie do ubezpieczeń i rozliczenie składek za członka rady nadzorczej	115
9.	Opodatkowanie kontraktów menedżerskich	116
9.1.	Podatek liniowy	116
9.2.	Zaliczka na podatek	117
9.3.	Menedżerowie niebędący rezydentami	118
Rozdział V. Umowy o współpracy z samozatrudnionymi		119
1.	Na czym polega samozatrudnienie	119

2. Zawarcie umowy o świadczenie usług	119
2.1. Wyłączenie odpowiedzialności	120
2.2. Stopień podporządkowania	120
2.3. Ryzyko gospodarcze	120
3. Uprawnienia i obowiązki samozatrudnionych	123
4. Oskładkowanie samozatrudnionych	124
5. Opodatkowanie samozatrudnionych	124
6. Plusy i minusy samozatrudnienia	125
Rozdział VI. Zasiłki z ubezpieczenia społecznego dla zleceniobiorców i samozatrudnionych ...	126
1. Zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłku	126
2. Niezdolność do pracy podlegającego ubezpieczeniu chorobowemu przez okres krótszy niż 12 pełnych kalendarzowych miesięcy	127
3. Podstawa wymiaru zasiłku, gdy niezdolność do pracy powstanie przed upływem pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia chorobowego	128
4. Podstawa wymiaru w przypadku zmniejszenia przychodu w miesiącu	129
5. Zasiłek za okres po ustaniu ubezpieczenia	130
Rozdział VII. Potrącenia z umów cywilnoprawnych	131
1. Gdy przychód z umowy cywilnoprawnej jest jedynym źródłem utrzymania	131
2. Dochody z pracy i zlecenia	135
3. Potrącenia na rzecz zleceniodawcy	136
4. Potrącenia z zasiłków	137
Rozdział VIII. Orzecznictwo sądowe i interpretacje urzędowe dotyczące umów cywilnoprawnych	140
1. Umowy cywilnoprawne w orzecznictwie sądowym	140
2. Najciekawsze interpretacje ZUS w zakresie oskładkowania umów cywilnoprawnych	142

WSTĘP

Od 1 stycznia 2017 r. przedsiębiorców i zleceniobiorców objęły nowe, duże zmiany przepisów wprowadzające minimalną stawkę godzinową. Zasadniczo prawo do minimalnej stawki uzyskały osoby fizyczne wykonujące działalność gospodarczą zarejestrowaną w Polsce albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniające pracowników lub niezawierające umów ze zleceniobiorcami, oraz osoby fizyczne niewykonyjące działalności gospodarczej, które przyjmują zlecenie lub świadczą usługi na podstawie takich umów na rzecz przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności. W 2017 r. minimalna stawka godzinowa wynosi 13 zł brutto i ma być corocznie waloryzowana, tak jak płaca minimalna dla pracowników.

Wysokość wynagrodzenia z tytułu wykonywania zlecenia czy świadczenia usługi należy ustalić w umowie w taki sposób, aby za każdą godzinę wykonanej pracy stawka nie była niższa niż obowiązująca ustawowa stawka minimalna.

Obowiązek zapewnienia nowego minimalnego wynagrodzenia podlega kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Sankcją za wypłatę przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w wysokości niższej niż obowiązująca minimalna stawka godzinowa jest kara grzywny, która może wynieść od 1000 zł do 30 000 zł.

Obowiązujące przepisy przewidują katalog umów, do których nie ma zastosowania minimalna stawka wynagrodzenia. Są to m.in. umowy zlecenia lub o świadczenie usług, jeżeli o miejscu i czasie ich wykonania decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne, a także dotyczące usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie ustawy o pomocy społecznej.

Omawiana zmiana jest kolejną, po obowiązującej od 1 stycznia 2016 r. i równie rewolucyjnej, zmianą w zakresie pobierania składek na ubezpieczenia społeczne od przychodów z umów zlecenia.

W publikacji zwrócono uwagę na praktyczne konsekwencje zmian przepisów dla przedsiębiorców i innych jednostek organizacyjnych zawierających umowy cywilnoprawne. Wskazano, jak postępować w sytuacjach wątpliwych dotyczących nowych i wcześniej istniejących regulacji. Zostały przy tym omówione zasady oskładkowania i opodatkowania najbardziej popularnych, obok umów zlecenia, umów cywilnoprawnych, m.in. o dzieło, agencyjnych czy kontraktów menedżerskich.

Redakcja

ROZDZIAŁ I.

UMOWA ZLECENIA

– KIEDY MOŻNA JĄ PODPISAĆ

Od 1 stycznia 2017 r. zleceniobiorcy i osoby osobiście świadczące usługi w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zarejestrowanej w Polsce lub poza krajami UE mają prawo do minimalnej stawki za każdą godzinę pracy. W 2017 r. wynosi ona 13 zł brutto i musi zostać wypłacona w formie pieniężnej. Przy umowach zlecenia zawartych na okres dłuższy niż miesiąc wypłata wynagrodzenia wynikającego ze stawki minimalnej musi nastąpić przynajmniej raz w miesiącu. Sankcje za niezapewnienie minimalnego wynagrodzenia są dotkliwe i mogą wynieść nawet 30 000 zł. Jest to już kolejna niedogodność związana z zatrudnianiem na podstawie umów cywilnoprawnych.

Od 1 stycznia 2016 r. w wyniku zmian dotyczących zasad obejmowania obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi umów zlecenia i innych umów, do których stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, znacznie wzrosły koszty wynagrodzeń osób zatrudnianych na tej podstawie. Od tej daty bowiem znaczenie dla obowiązku ubezpieczeń społecznych ma wysokość osiąganych przez zleceniobiorców przychodów w danym miesiącu. W tej sytuacji pracodawcy mogą preferować np. zatrudnianie osób z innym tytułem do ubezpieczeń społecznych zapewniającym przychód w wysokości co najmniej minimalnej płacy albo, pod pewnymi warunkami, zawierać więcej niż jedno zlecenie z tą samą osobą na kwotę nadwyżki ponad minimalny przychód podlegający składkom emerytalnej i rentowej, aby od wynagrodzenia tych osób opłacić tylko składkę zdrowotną.

Pomimo wprowadzenia tych niekorzystnych zmian w przypadku zleceń, zawieranie umów cywilnoprawnych nadal będzie opłacalne. Zatrudnionym na umowy cywilnoprawne nie przysługują bowiem uprawnienia pracownicze, takie jak np. urlop wypoczynkowy czy ochrona przed zwolnieniem z pracy. W przypadku umów o dzieło, jeżeli nie są one zawierane z własnym pracownikiem, w dalszym ciągu nie trzeba opłacać składek ZUS. Przedsiębiorca będzie musiał jednak rozważyć, czy bardziej opłacalne nie okaże się zawarcie innej umowy cywilnoprawnej niż umowy zlecenia.

Umowa zlecenia podlega przepisom Kodeksu cywilnego. Charakteryzuje się ona tym, że przyjmujący zlecenie, tj. zleceniobiorca, zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie, tj. zleceniodawcy (art. 734 § 1 Kodeksu cywilnego). Czynnością prawną jest np. zawarcie umowy bądź reprezentowanie zleceniodawcy przed organami sądowymi lub administracyjnymi.

Mimo że definicja umowy zlecenia nie obejmuje zleceń dotyczących wykonywania faktycznych czynności, jednak w praktyce tę umowę często stosuje się także w odniesieniu do takich właśnie czynności, polegających np. na sprzątanii pomieszczeń biurowych, roznoszeniu ulotek czy testowaniu określonego programu komputerowego. Przepisy dotyczące umów zlecenia stosujemy bowiem do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami (art. 750 Kodeksu cywilnego).

PRZYKŁAD

Spółka z o.o. zamierza zatrudnić hostessy na targach wędliniarskich, które organizuje. Ich zadaniem będzie zachęcanie klientów do degustacji produktów firmy. Hostessy będą zatrudnione w celu zwiększenia sprzedaży i poprawy wizerunku produktów firmy. Jednak nie będą rozliczane z tego, czy i w jakiej ilości produkty firmy zostaną sprzedane. W przedstawionej sytuacji nie można również określić, że rezultat pracy hostess będzie mierzony jakimkolwiek wymiernym efektem w postaci np. liczby złożonych zamówień przez klientów, którym hostessy prezentowały produkty firmy. Dlatego hostessy mogą być zatrudnione na umowę zlecenia.

PRZYKŁAD

Przedmiotem umowy cywilnoprawnej ma być wykonanie półtek dla firmy X. Jeżeli półtki będą wykonywane przy użyciu narzędzi należących do wykonawcy, u niego w domu, na podstawie jego własnych projektów, wówczas właściwe będzie podpisanie z nim umowy o dzieło. Natomiast gdy półtki będą wyko-

nywane w siedzibie firmy X, zgodnie z projektem przygotowanym przez tę firmę, przy zastosowaniu materiałów przekazanych przez zleceniodawcę oraz przy ich wykonywaniu będą pomagały inne osoby wskazane przez firmę X, to z taką osobą będzie można podpisać umowę zlecenia.

Umowa zlecenia, wskutek której dochodzi do nawiązania między jej stronami stosunku cywilnoprawnego, jest umową starannego działania. Sformułowanie „umowa starannego działania” oznacza w tym przypadku, że o wywiązaniu się z umowy nie decyduje jej efekt, ale odpowiednie wykonywanie czynności oraz dołożenie należytej staranności w realizowaniu określonych działań (np. adwokat zobowiązuje się do starannego prowadzenia sprawy swojego klienta, ale nie zobowiązuje się do jej wygrania).

1. Obowiązki stron umowy zlecenia

Stronami umowy zlecenia mogą być osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej.

Obowiązki stron umowy zlecenia kształtują się w ten sposób, że zleceniobiorca powinien przede wszystkim podejmować działania, które pozwolą mu na jak najlepsze wykonywanie zleconych mu prac. Powinien przy tym kierować się wskazówkami otrzymanymi od zleceniodawcy. Może jednak odstąpić od wskazanego przez zleceniodawcę sposobu wykonania zlecenia, bez jego wcześniejszej zgody, w sytuacji gdy nie może uzyskać takiej zgody, a przypuszcza (i to przypuszczenie jest uzasadnione), że zleceniodawca, wiedząc o istniejącym stanie rzeczy, zgodziłby się na zmianę (art. 737 Kodeksu cywilnego). Taka zmiana może dotyczyć jedynie sposobu wykonania czynności objętej umową zlecenia, nie zaś samej czynności.

Zleceniobiorca ma ponadto obowiązek wydać wszystko, co przy wykonaniu zlecenia uzyskał dla zleceniodawcy, nawet we własnym imieniu. Ponadto nie wolno mu używać na własne potrzeby rzeczy i pieniędzy zleceniodawcy. Jest też zobowiązany zapłacić zleceniodawcy odsetki ustawowe od środków pieniężnych zatrzymanych ponad potrzebę wynikającą z wykonywania zlecenia.

Zleceniobiorca powinien udzielać zlecającemu potrzebnych informacji o przebiegu sprawy, a po wykonaniu zlecenia lub po wcześniejszym rozwiązaniu umowy złożyć mu sprawozdanie (art. 740 Kodeksu cywilnego). Wystarczające będzie w tym przypadku udzielenie informacji na wezwanie zleceniodawcy oraz zawiadomienie go o wykonaniu prac lub o niemożności ich wykonania. **Z kolei sprawozdanie powinno zawierać niezbędne informacje o przebiegu sprawy oraz zestawienie wszelkich wydatków i przychodów łącznie z dokumentami (np. rachunkami, fakturami).**

Zleceniobiorca może również, zgodnie z zasadą swobody umów, zobowiązać się wobec zleceniodawcy do niepodejmowania działań konkurencyjnych w czasie trwania umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2003 r., III CKN 579/01, OSNC 2004/10/167). Nie ma przeszkód, aby zakaz konkurencji dotyczył też okresu po zakończeniu umowy zlecenia. Jednak zawarcie umowy o zakazie konkurencji na okres po rozwiązaniu umowy zlecenia z osobą fizyczną nie może być nieodpłatne. Inaczej jest w przypadku przedsiębiorców, gdzie nie jest wykluczone zawarcie bezpłatnej umowy o zakazie konkurencji na okres po zakończeniu współpracy (wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2013 r., V CSK 30/13).

UWAGA! Zleceniodawca może podpisać ze zleceniobiorcą umowę o zakazie konkurencji zarówno na czas trwania umowy zlecenia, jak i po jej zakończeniu.

Jeżeli osoba, która zawodowo zajmuje się załatwianiem czynności dla innych, nie chce przyjąć zlecenia, powinna o tym zawiadomić dającego zlecenie. Tak samo powinna postąpić osoba, która dającemu zlecenie oświadczyła gotowość załatwiania czynności danego rodzaju.

Z kolei podstawowym obowiązkiem zleceniodawcy jest zapewnienie zleceniobiorcy możliwości wykonania zlecenia poprzez np. udostępnienie mu potrzebnych, określonych w umowie informacji czy rzeczy, a także zapłata wynagrodzenia w przypadku odpłatności zlecenia. Obowiązkiem zleceniodawcy jest także zwrot wykonującemu zlecenie wydatków, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia, wraz z ustawowymi odsetkami. Powinien też zwolnić zleceniobiorcę z zobowiązań, które ten zaciągnął

w imieniu własnym, by wykonać zlecenie. Do jego obowiązków należy ponadto udzielenie zleceniobiorcy odpowiedniej zaliczki w sytuacji, gdy wykonanie zlecenia wymaga wydatków i zleceniobiorca tego zażądał (art. 743 Kodeksu cywilnego).

UWAGA! Jeżeli wykonanie zlecenia wymaga zaliczki i zleceniobiorca jej zażąda, zleceniodawca powinien udzielić jej zleceniobiorcy.

Ponadto zleceniodawca ma obowiązek zapewnienia zleceniobiorcom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jeżeli wykonują pracę w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez przedsiębiorcę (art. 304 § 1 Kodeksu pracy). Zleceniodawca ma zatem obowiązek ochrony życia i zdrowia zleceniobiorców zagrożonych w procesie pracy, a także zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, osobom świadczącym pracę w ramach zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia. Nie oznacza to, że osoba zatrudniona w ramach umowy zlecenia musi być np. w każdym przypadku kierowana na badania lekarskie. Wskazane jest natomiast odbycie przez nią szkolenia bhp.

Ze względu na brak wyraźnego nakazu ustawodawcy kierowania osób zatrudnionych w ramach umów zlecenia na badania lekarskie pracodawca może we własnym zakresie zdecydować, czy rodzaj wykonywanych przez nie czynności i stopień zagrożeń związanych z warunkami wykonywania tych czynności wskazywałby na celowość dopuszczania do pracy wyłącznie osób cieszących się odpowiednim stanem zdrowia. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 25 września 1974 r. (II CR 493/74, niepubl.), stwierdzając, że pracodawca może, ale nie musi, wymagać od tych osób poddania się badaniom lekarskim.

PRZYKŁAD

Pracodawca doraźnie zatrudnia osoby na podstawie umów zlecenia do prac porządkowych (do sprzątnięcia hal, innych powierzchni itp.). Osoby te przychodzą do pracy kilka razy w miesiącu, w zależności od potrzeb zakładu pracy. W tej sytuacji pracodawca nie musi wymagać od wskazanych osób aktualnych badań lekarskich ze względu na niskie ryzyko czynników szkodliwych dla zdrowia, a także doraźny charakter wykonywanych czynności na terenie jego zakładu pracy. Może jedynie zdecydować o przeprowadzeniu szkolenia bhp.

PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudnił na okres wakacyjny w ramach umów zlecenia osoby do pomocy w laboratorium chemicznym. Osoby te przychodzą do pracy średnio 20 godzin tygodniowo, w zależności od bieżących potrzeb. W tej sytuacji, ze względu na zagrożenie czynnikami uciążliwymi i szkodliwymi dla zdrowia, pracodawca mógł zażądać przedłożenia przez nie aktualnych zaświadczeń lekarskich o zdolności do pracy na tego rodzaju stanowisku. Pracodawca nie musi przy tym pokrywać kosztów tych badań, jeżeli w umowie zlecenia będzie zapis, że badania lekarskie odbywają się na koszt zleceniobiorcy.

Pracodawca ma obowiązek pokrywania kosztów badań lekarskich jedynie w przypadku pracowników (art. 229 § 6 Kodeksu pracy). Nie ma takiego obowiązku w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia.

Jednak część ekspertów prawa pracy uważa, że skoro na przedsiębiorcy spoczywa obowiązek zapewnienia zleceniobiorcom odpowiednich warunków bhp, to również musi on pokryć koszty badań lekarskich. Najlepiej kwestię tę ustalić w umowie cywilnoprawnej. Nie ma przeszkód, aby w takiej umowie zaznaczono, że koszty badań lekarskich pokrywa przedsiębiorca, przy czym można również ustalić, że koszty te w całości ponosi zleceniobiorca.

Jeżeli charakter pracy zleceniobiorcy tego wymaga, zleceniodawca powinien mu zapewnić również inne świadczenia bhp, np. odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz napoje i posiłki profilaktyczne.

Natomiast zleceniodawca nie musi zapewniać zleceniobiorcom innych świadczeń pracowniczych niż związane z bhp. Zatem w przypadku zleceniobiorców zleceniodawca nie musi:

- udzielać im urlopu wypoczynkowego,
- przestrzegać okresów odpoczynków dobowych i tygodniowych oraz innych przepisów o czasie pracy,
- zapewniać świadczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych,
- stosować przepisów dotyczących ochrony przed zwolnieniem z pracy,
- zapewniać dodatkowych świadczeń pracowniczych, takich jak np.: nagrody jubileuszowe, dodatki stażowe, odprawy emerytalno-rentowe, odprawy z tytułu zwolnienia z pracy,
- stosować sformalizowanych procedur dotyczących rozwiązania umowy o pracę (podawanie przyczyny wypowiedzenia, przeprowadzanie konsultacji związkowej, przestrzeganie ustawowych okresów wypowiedzenia).

Nie ma jednak przeszkód, aby w umowie zlecenia ustalić niektóre regulacje podobne do właściwych dla stosunku pracy, np. prawo do dni wolnych z prawem do wynagrodzenia czy kilkumiesięczny okres wypowiedzenia. Zależy to jednak wyłącznie od woli stron umowy zlecenia.

Porównanie obowiązków zleceniodawcy i zleceniobiorcy

Obowiązki zleceniodawcy	Obowiązki zleceniobiorcy
zapłata wynagrodzenia za wykonaną pracę (nie dotyczy umów zlecenia, które są bezpłatne)	wykonanie z należytą starannością umówionych czynności na rzecz dającego zlecenie
zwrot zleceniobiorcy wydatków, które poniósł on w celu należytego wykonania zlecenia	stosowanie się do wskazówek zleceniodawcy (zleceniobiorca może bez uprzedniej zgody dającego zlecenie odstąpić od wskazanego przez niego sposobu wykonania zlecenia, jeżeli nie ma możliwości uzyskania jego zgody, a zachodzi uzasadniony powód do przypuszczenia, że zleceniodawca zgodziłby się na zmianę, gdyby wiedział o istniejącym stanie rzeczy)
zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładzie pracy lub w innym wyznaczonym miejscu pracy	udzielanie zleceniodawcy potrzebnych informacji o przebiegu procesu realizacji zlecenia (naruszenie tego obowiązku stanowi nienależyte wykonanie zobowiązania)
udzielenie zaliczki, jeżeli wymaga tego wykonanie zlecenia i zażądał jej zleceniobiorca	poinformowanie zleceniodawcy o powierzeniu wykonania zlecenia osobie trzeciej (gdy taką możliwość przewidują postanowienia umowy zlecenia – wynika to ze zwyczaju lub gdy zleceniobiorca jest do tego zmuszony okolicznościami)
odprowadzanie do ZUS naliczonych składek oraz do urzędu skarbowego pobranych zaliczek na podatek dochodowy	przestrzeganie zasad bhp
zgłoszenie przyjmującego zlecenie na formularzu ZUS ZUA w terminie 7 dni do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego lub na ZUS ZZA (tylko do ubezpieczenia zdrowotnego), jeśli umowa zlecenia stanowi dodatkowy tytuł do ubezpieczeń społecznych	wydanie wszystkiego, co przy wykonaniu zlecenia uzyskał dla zleceniodawcy (np. przekazanie rzeczy, dokumentów)
wyrejestrowanie z ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni	

2. Różnice między umową o pracę a umową zlecenia

Przedsiębiorca zatrudniając zleceniobiorcę musi zwrócić uwagę na to, czy charakter jego pracy nie spełnia warunków właściwych dla umowy o pracę. Nie jest bowiem dopuszczalne zawieranie umowy zlecenia, jeżeli praca spełnia warunki właściwe dla umowy o pracę (art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy).

Zatrudnienie spełniające definicyjne wymagania zawarte w Kodeksie pracy jest zawsze zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę, bez względu na nazwę zawartej umowy. Nie oznacza to jednak, że praco-

dawcy nie mogą korzystać z regulacji Kodeksu cywilnego i zatrudniać na tej podstawie osób wykonujących zadania na ich rzecz.

UWAGA! Zatrudnienie spełniające warunki właściwe dla stosunku pracy jest zawsze zatrudnieniem na takiej podstawie, bez względu na nazwę zawartej umowy.

Tak zawarta umowa musi spełniać wymagania wyznaczone jej przez Kodeks cywilny i nie może pokrywać się z definicją stosunku pracy zawartą w Kodeksie pracy. Definicja stosunku pracy zawarta w Kodeksie pracy ma kilka istotnych elementów. Stosunkiem pracy jest sytuacja, gdy pracownik za wynagrodzeniem należnym mu od pracodawcy zobowiązuje się do świadczenia określonej przez pracodawcę pracy pod jego kierownictwem, w czasie i miejscu wyznaczonych przez pracodawcę.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony na stanowisku tokarza w pełnym wymiarze czasu pracy dodatkowo zostaje zatrudniony przez tego samego pracodawcę w ramach umowy zlecenia na tym samym stanowisku. Zgodnie z obowiązującymi przepisami takie zatrudnienie stanowi uzupełnienie umowy o pracę i jest nieprawidłowe. Za zawieranie umowy zlecenia spełniającej warunki właściwe dla umowy o pracę pracodawca może zostać ukarany grzywną w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł. Pracownikowi natomiast będzie przysługiwało wynagrodzenie wyliczone na podstawie jego stawki przyjętej w ramach umowy o pracę, nie niższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę (lub jego proporcjonalnej części). Ponadto będzie mu przysługiwał dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

2.1. Elementy odróżniające umowę zlecenia od umowy o pracę

Definicja stosunku pracy znajdująca się w Kodeksie pracy często może krzyżować się z definicją umowy zlecenia. Wiele jest elementów wspólnych, które łatwo można pomylić i narazić się w ten sposób na konsekwencje PIP. Istnieją jednak elementy, które pomagają rozróżnić te dwie kategorie umów. Należy do nich przede wszystkim kierownictwo pracodawcy. Jest to cecha szczególna, w sposób zdecydowany charakteryzująca umowę o pracę i odróżniająca ją od umów cywilnoprawnych. Przy umowie zlecenia zleceniobiorca nie wykonuje swej pracy pod kierownictwem zleceniodawcy. Praca wykonywana pod kierownictwem, lecz na podstawie umowy cywilnoprawnej, będzie traktowana jak praca na podstawie umowy o pracę, bez względu na fakt, że została zawarta umowa zlecenia.

PRZYKŁAD

Jan K. zawarł umowę zlecenia na wykonanie prac biurowych. W umowie wyraźnie wskazano sposób wykonania zlecenia i ustalono, że wynagrodzenie będzie przysługiwało tylko wtedy, gdy umowa zostanie wykonana w określony sposób. W czasie wykonywania pracy przez Jana K. kierownik jednostki organizacyjnej wydawał mu wiążące polecenia. Tak wykonywana praca, z uwagi na wykonywanie jej pod ścisłym kierownictwem, ma charakter pracy na podstawie stosunku pracy, bez względu na to, że strony zawarły umowę zlecenia.

Praca wykonywana na podstawie umowy o pracę powinna być ściśle określona. Przy umowach cywilnoprawnych nie ma takiego wymogu. Umowa zlecenia zobowiązuje do dokonania określonej czynności.

Zgodnie z zasadami prawa pracy pracownik nie ponosi odpowiedzialności za efekt, jaki powstaje w wyniku jego pracy. Ryzyko to przejmuje na siebie pracodawca.

Znacznie trudniej jest uchwycić różnicę w tym zakresie przy umowie zlecenia. Zleceniobiorca, podobnie jak pracownik, zobowiązuje się bowiem do wykonania określonej pracy i jest oceniany za staranne wykonanie powierzonego mu zadania. Przy umowie zlecenia określenie pracy ma charakter bardziej ogólny, niż ma to miejsce w przypadku umowy o pracę. Zlecenie zawiera bowiem w swej treści najczęściej wiele czynności powiązanych ze sobą rodzajowo, natomiast umowa o pracę bardziej szczegółowe oznaczenia.

Kolejnymi elementami odróżniającymi umowę o pracę od umowy zlecenia są czas i miejsce wykonywania pracy. Przy umowie o pracę to pracodawca określa te elementy. Inaczej jest przy umowach zlece-

nia. Zasadniczo zleceniodawca nie może ingerować w to, gdzie i kiedy usługodawca wykonuje zamówioną usługę. Zleceniodawca może określić ramowy czas wykonania zlecenia, nie może jednak określić dokładnego czasu, miejsca i sposobu jego wykonania. O wszystkich tych elementach samodzielnie decyduje zleceniobiorca. Każdy odmienny sposób uregulowania tej kwestii powoduje, że zawarta umowa może być traktowana jak umowa o pracę.

PRZYKŁAD

Zleceniodawca zlecił zleceniobiorcy wykonywanie prac biurowych. Jednocześnie zażądał, aby zlecenie było wykonywane na terenie i w godzinach pracy jego zakładu pracy. Takie uregulowanie powyższej kwestii budzi podejrzenie, że została zawarta umowa o pracę, a zawarcie umowy zlecenia było jedynie próbą obejścia przepisów Kodeksu pracy.

Wspólnym mianownikiem umów o pracę i umów zlecenia jest możliwość rozwiązania obu rodzajów umów w każdym czasie na mocy porozumienia stron. Jednostronne wcześniejsze rozwiązanie tych umów jest jednak uregulowane inaczej. Przepisy prawa pracy nakładają obowiązek wcześniejszego powiadomienia pracownika o zamiarze rozwiązania umowy (okres wypowiedzenia), nakazując w niektórych przypadkach uzasadnić taką decyzję czy skonsultować z organizacjami związkowymi chroniącymi interesy pracowników.

Przy umowach cywilnych takich obowiązków nie ma. Zleceniobiorca może wypowiedzieć umowę zlecenia w każdym czasie, nie podając żadnych przyczyn i nie zachowując żadnych terminów (jeśli takiego obowiązku nie nakłada na niego treść umowy).

Pokazane elementy w wyraźny sposób odróżniają umowę o pracę od umowy zlecenia. W praktyce jednak często warunki umowy zlecenia i umowy o pracę mieszają się, krzyżują i nawzajem przenikają. Powoduje to znaczne problemy interpretacyjne, które są rozstrzygane przez sądy w coraz powszechniejszych procesach o ustalenie istnienia stosunku pracy.

2.2. Konsekwencje uznania umowy zlecenia za umowę o pracę

Sąd, ustalając, czy dana umowa jest umową o pracę mimo innego formalnego jej nazwania, bierze pod uwagę, czy elementami przeważającymi są elementy przypisane umowie o pracę czy umowie zlecenia. W sytuacji gdy trudno ustalić przeważający czynnik, sądy najczęściej opierają się na argumencie zgodnej woli stron i orzekają zgodnie z treścią zawartej umowy.

Pracodawca, który przegrał z zatrudnionym proces o ustalenie stosunku pracy, a od dnia uprawomocnienia się wyroku dalej go zatrudnia, musi go traktować jak pracownika (zatrudnionego, w zależności od treści wyroku, na czas określony lub nieokreślony). **Zatem pierwszą konsekwencją nabycia statusu pracownika jest prawo do żądania wszystkich świadczeń należnych pracownikom, których nie otrzymują zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych.**

Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wyjaśnił jednak, że przyjmuje się, iż interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego (np. wyrok z 29 marca 2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12). Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje bowiem prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także wpływa, przez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru – z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej). **Ustalenie pracowniczego charakteru umowy łączącej pracodawcę i pracownika powoduje także skutki w sferze podatkowej, w szczególności w zakresie konieczności opłacania przez pracodawcę zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, zgodnie z zasadami właściwymi dla zatrudnienia pracowniczego.**

W wyjątkowych przypadkach może się zdarzyć, że wyrok uwzględniający powództwo w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy nie będzie powodował dla przegranej pracodawcy żadnych dalszych konsekwencji, a w szczególności nie pociągnie za sobą obowiązku wypłacenia pracownikowi przez pracodawcę dodatkowych świadczeń.

PRZYKŁAD

Zleceniobiorca dochodzi od byłego zleceniodawcy ustalenia istnienia stosunku pracy, który uległ rozwiązaniu przed 9 laty. Jest mu to potrzebne przede wszystkim do ustalenia u nowego pracodawcy prawa do nagrody jubileuszowej. Przegranie takiego procesu przez zleceniodawcę nie będzie miało dla niego konsekwencji finansowych, ponieważ korzystny dla zleceniobiorcy wyrok jest mu potrzebny do uzyskania dodatkowego świadczenia u nowego pracodawcy. Natomiast ewentualne świadczenia przysługujące od zleceniodawcy w większości uległy przedawnieniu, gdyż w prawie pracy obowiązuje 3-letni termin przedawnienia. Ten termin nie dotyczy jednak roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Niezależnie od tego, czy proces o ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia zainicjował inspektor pracy czy sam pracownik, uwzględnienie powództwa przez sąd automatycznie przesądza o prawie pracownika do świadczeń, których nie otrzymywał w okresie obowiązywania umowy zlecenia nie będąc uznawany wtedy za pracownika. Swoje roszczenia w tym zakresie pracownicy mogą zgłosić już bezpośrednio w pozwie o ustalenie stosunku pracy. W praktyce spotyka się również sytuacje, gdy żądania zaległych świadczeń są zgłaszane dopiero po przesądzeniu w prawomocnym wyroku zatrudnienia na podstawie stosunku pracy.

UWAGA! Świadczenia wynikające z uznania umowy zlecenia za stosunek pracy mogą być dochodzone w tym samym procesie co ustalenie stosunku pracy bądź w odrębnej sprawie.

Podstawowym uprawnieniem, które nabywa osoba uznana za pracownika, jest prawo do urlopu wypoczynkowego. Jeśli pracownik jest nadal zatrudniany, przysługuje mu automatycznie nie tylko prawo do bieżącego urlopu w naturze, ale także do urlopu zaległego, jednak tylko za okres, w którym sąd uznał, że był zatrudniony jako pracownik. Jeśli ustalenie sądu dotyczyło dłuższego okresu, konieczne będzie uwzględnienie 3-letniego okresu przedawnienia.

PRZYKŁAD

Dozorca jest zatrudniany od 7 lat na podstawie umów zlecenia. Wystąpił on przeciwko pracodawcy o ustalenie, że od początku był zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd prawomocnym wyrokiem z września 2016 r. uwzględnił powództwo w całości. Pracownik ma prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego za 2016 r. oraz po 26 dni urlopu za lata 2013, 2014 i 2015. Mimo stwierdzenia pracowniczego charakteru zatrudnienia urlopy za wcześniejsze lata uległy przedawnieniu.

Bardziej korzystna jest sytuacja pracodawcy (poprzednio zleceniodawcy) przegrywającego proces z pracownikiem (poprzednio zleceniobiorcą), którego stosunek pracy (poprzednio zlecenia) już się zakończył. Taka osoba może żądać ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wymiarze, który przysługiwałby jej na ogólnych zasadach, z uwzględnieniem okresu zatrudnienia. Cywilnoprawny charakter umowy wykluczał bowiem wcześniejsze skorzystanie z urlopu wypoczynkowego w naturze przez tę osobę. Do ustalenia prawa do urlopu wypoczynkowego lub ekwiwalentu za niewykorzystany urlop istotne jest więc, w jakim okresie i wymiarze sąd stwierdził pracowniczy charakter zatrudnienia powoda.

Zatrudniony na podstawie umowy zlecenia zazwyczaj otrzymuje wynagrodzenie. Zwykle nie jest ono wypłacane w identycznej kwocie, jaką mógłby otrzymać jako pracownik. W takiej sytuacji, po wygranej procesie o ustalenie istnienia stosunku pracy, w niektórych przypadkach przysługuje mu prawo do wyrównania różnicy. To, czy takie roszczenia w ogóle mogą być dochodzone, zależy od konkretnych okoliczności. Przykładowo, wynagrodzenie, które zatrudniony otrzymywał na podstawie umowy zlecenia, mogło być niższe niż gwarantowane pracownikom minimalne wynagrodzenie. Pracodawca, który przegrywa proces o ustalenie istnienia stosunku pracy, musi najczęściej liczyć się z wyrównaniem zatrudnionemu na podstawie umowy zlecenia różnicy między jego wynagrodzeniem a pensją innych pracowników zatrudnionych na identycznych stanowiskach na podstawie stosunków pracy, jeżeli prawo do ich wynagrodzenia wynikało z zakładowych przepisów prawa pracy.

*Dalsza część książki dostępna w wersji
pełnej.*

