

Eugeniusz ZDROJEWSKI*
Iwona PAWEŁCZAK**

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE W RÓŻNYCH FORMACH ZATRUDNIENIA

Zarys treści: Celem artykułu jest ukazanie wpływu ubezpieczeń społecznych na stosowanie przez pracodawców różnych form zatrudnienia. Na początku, podane zostały ogólne informacje o ubezpieczeniach społecznych oraz przedstawiono pokrótce proces kształtowania się systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce. Dalej wymienione zostały aspekty prawne i obowiązki składowe najpopularniejszych form zatrudnienia, tj. umowy o pracę, umowy zlecenia i umowy o dzieło. Następnie, porównano ubezpieczenia społeczne wynikające z zawierania tychże form zatrudnienia oraz ukazano, które z nich są korzystne dla pracownika, a które dla pracodawcy.

Słowa kluczowe: ubezpieczenie społeczne, formy zatrudnienia, umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło.

Wstęp

System ubezpieczeń społecznych istniejący obecnie w Polsce, określony został w uchwalonej przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej, Ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998 r. W akcie tym, wśród głównych założeń, opracowano zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym; ustalania składek na ubezpieczenia społeczne; tryb, terminy zgłoszeń i rozliczeń oraz reguły kontroli wykonywania zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych. Niniejszy artykuł napisany został z myślą o przeprowadzeniu analizy ubezpieczeń społecznych z uwzględnieniem zastosowania różnych form zatrudnienia. Zmierzając do osiągnięcia wyznaczonego celu, postawiono sobie następujące pytania: Jakie są rozbieżności w ubezpieczeniach społecznych w przypadku stosowania różnych umów zatrudnienia? Czy któraś z form zatrudnienia jest korzystniejsza dla pracodawcy lub pracownika? Jak obowiązek płacenia składek wpływa na koszty przedsiębiorstwa? Problemy te wydają się aktualne w dzisiejszych czasach, kiedy to w Polsce mamy rynek pracodawcy. Bezrobocie w kraju

* Katedra Zarządzania, Wydział Nauk Ekonomicznych, Politechnika Koszalińska

** absolwentka Instytutu Ekonomii i Zarządzania Politechniki Koszalińskiej

wynosi 13,2% a w województwie zachodniopomorskim sięga aż 18,5%¹. Wysokie bezrobocie w skali kraju, powoduje że mamy rynek pracodawcy dający przedsiębiorcom możliwość narzucania reguł zatrudnienia, które często są niekorzystne dla zatrudnianych. Ze względu na deficyt pracy, pracownicy jednak zgadzają się na nie bez sprzeciwu. W opinii Głównego Inspektoratu Pracy: „Wieloletnie doświadczenia wskazują, że wzrost bezrobocia jest świadomie wykorzystywany przez część pracodawców, którzy dyktują niekorzystne dla pracowników i często niezgodne z prawem warunki i formy zatrudnienia”².

Popularne stają się umowy niezapewniające zabezpieczenia społecznego wcale (umowa o dzieło), bądź gwarantujące tylko ich część (umowa zlecenia). Umowy te zostały nazwane „umowami śmieciowymi”, podczas kampanii wyborczej przed wyborami do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej we wrześniu 2011 roku. Kandydaci na posłów zwrócili uwagę na to, że osoby pracujące na umowy inne niż umowa o pracę są pozbawione uprawnień pracowniczych, a co najgorsze, nie mają poczucia bezpieczeństwa, bo nie chroni ich prawo pracy. Dzieje się tak dlatego, iż umowy cywilnoprawne, jak sama nazwa mówi, nie są regulowane przez Kodeks pracy lecz przez przepisy Kodeksu cywilnego³. Jednak wysokie bezrobocie spowodowane jest nie tylko polityką wewnętrzną kraju, ale też światowym kryzysem, który najpierw pojawił się w Stanach Zjednoczonych w 2008 roku, a następnie rozciągnął się na pozostałe państwa. Istnieją też inne czynniki, obok bezrobocia i kryzysu, które wpłynęły na ukształtowanie się sytuacji na polskim rynku pracy. Jak pisze A. Patulski: „Tradycyjny model zatrudnienia oparty jest na umowie o pracę na czas nieokreślony, ale globalizacja oraz rozwój nauki, technologii i teleinformatyki wymuszają poszukiwanie czynników poprawiających konkurencyjność. Jednym z nich są koszty pracy i m.in. dlatego pojawiła się silna tendencja do korzystania na rynku z nietypowych, bardziej elastycznych i tańszych rozwiązań oraz odchodzenia od dotychczasowych regulacji opartych na stabilności i pewności zatrudnienia”⁴. Skutkiem tego, pojawiło się zjawisko odchodzenia od zawierania umów o pracę, które wymuszają opłacanie składek

¹ *Miesięczna informacja o bezrobociu rejestrowanym w Polsce w styczniu 2012 roku*, Monitoring Rynku Pracy, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012.

² *Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 roku*, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2011, s. 183.

³ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny*, Dz. U. Nr 16 z 1964 r., poz. 93 z późn. zm., umowa o dzieło od art. 627 do art. 646, umowa zlecenia od art. 734 do art. 751.

⁴ A. Patulski, *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja?* Część 1, *Monitor Prawa Pracy* Nr 2/2008, s. 64.

na wszystkie ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe), a zatrudnionemu umożliwiają korzystanie w pełni ze świadczeń przysługujących z ich tytułu. Popularność zdobywają za to inne formy zatrudnienia, a głównie wspomniane wcześniej: umowa zlecenia i umowa o dzieło. Jakże istnieją podobieństwa i różnice między tymi formami zatrudnienia opisano w dalszej części artykułu, dzięki użyciu metody porównawczej. Treść opisywanych w tym opracowaniu zagadnień, dla wzmocnienia ich znaczenia, poparto teorią zaczerpniętą głównie z wydawnictw zwartych oraz dokumentów normatywnych. Odpowiednie pozycje dobrano przy zastosowaniu metody krytycznej analizy źródeł i literatury.

Informacje ogólne o ubezpieczeniach społecznych

W zależności od obszaru, w którym występują ubezpieczenia, spotykamy się z różnymi definicjami tego pojęcia. W sensie ekonomicznym, według Łazowskiego, jest to urządzenie społeczno-gospodarcze, zapewniające pokrycie przyszłych potrzeb majątkowych, wywołanych u poszczególnych jednostek, przez odznaczające się pewną prawidłowością zdarzenia losowe w drodze rozłożenia ciężaru tego pokrycia na wiele jednostek, którym te same zdarzenia losowe zagrażają⁵. W ujęciu finansowym, jak pisze Rajcher, ubezpieczenia to forma organizacji wyodrębnionego i scentralizowanego funduszu (ubezpieczeniowego) tworzonego ze źródeł zdecentralizowanych, to jest ze składek pochodzących z wpłat wnoszonych przez osoby zainteresowane⁶. Natomiast w sensie prawnym, Warkało, określił ubezpieczenia, jako stosunek cywilno-prawny, którego treść polega na tym, że jedna strona (ubezpieczający) zobowiązana jest do zapłaty oznaczonego, co do wysokości świadczenia pieniężnego (składki), a druga strona (zakład ubezpieczeń) do zapłaty umówionego świadczenia pieniężnego, w razie zajścia przewidzianego w umowie wypadku ubezpieczeniowego⁷. Etymologia słowa ubezpieczenie to

⁵ J. Łazowski, *Wstęp do nauki o ubezpieczeniach*, PZUW, Warszawa 1948, s. 10, [w:] E. Kowalewski, *Prawo ubezpieczeń gospodarczych*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz-Toruń 2002, s. 20.

⁶ W. K. Rajcher, *Spoleczno-historyczne typy ubezpieczeń*, Książka i Wiedza, Warszawa 1951, s. 34, [w:] E. Kowalewski, *Prawo ubezpieczeń gospodarczych*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz-Toruń 2002, s. 20.

⁷ W. Warkało, W. Marek, W. Mogilski, *Prawo ubezpieczeniowe*, PWN, Warszawa 1983, s. 253, [w:] E. Kowalewski, *Prawo ubezpieczeń gospodarczych*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz-Toruń 2002, s. 20.

securitas – bezpieczeństwo; securus, secura, securum – bezpieczny; assecuramentum XIV w. – ubezpieczenie⁸.

Ubezpieczenie, można więc rozumieć jako przejaw zbiorowej przeczności, która powoduje, że osoby zagrożone tymi samymi losowymi zdarzeniami, gromadzą fundusze w ustalonych ilościach, aby następnie wypłacać z nich świadczenia tym spośród nich, których dane zdarzenie rzeczywiście dotknęło. Najogólniej ubezpieczenia dzielimy na społeczne i gospodarcze. Ubezpieczenia społeczne w odróżnieniu od gospodarczych mają charakter przymusowy i bar-dziej powszechny zasięg. Związane są z zatrudnieniem lub inną działalnością zawodową i mają ponadto społeczny cel realizowany sposobem kalkulowania składki. Definicja ubezpieczeń społecznych mówi, że: „Jest to system zagwarantowanych ustawowo i związanych z pracą świadczeń o charakterze roszczeniowym, pokrywających potrzeby wywołane przez zdarzenia losowe lub sytuacje z nimi zrównane, spełnianych przez zobowiązane do tego instytucje oraz finansowanych na zasadzie bezpośredniego lub pośredniego rozłożenia ciężaru tych świadczeń w całości lub w przeważającej części na zbiorowość osób do nich uprawnionych”⁹. W Polsce ubezpieczeniami społecznymi są objęte wszystkie grupy zawodowe. Głównie są to pracownicy, ale są też ubezpieczenia niepracownicze dla osób wykonujących działalność zawodową w innych formach (np. prywatna działalność gospodarcza). Ubezpieczenia społeczne mają na celu ochronę zdrowia, zdolności do wykonywania pracy oraz życia ubezpieczonego. Zabezpieczają pracownika na czas krótkotrwałej (macierzyństwo, choroba) lub stałej (niepełnosprawność, starość, śmierć) niezdolności do wykonywania pracy zarobkowej. W takich przypadkach wypłacane są świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Są one roszczeniowe, czyli przysługują w ustawowo określonym rozmiarze, po spełnieniu przewidzianych przepisami prawnymi przesłanek. Instytucja ubezpieczeniowa stwierdza spełnienie określonych prawem wymogów. Nadzór nad przyznawaniem świadczeń mają sądy, a państwo gwarantuje wypłatę świadczeń. Takie usystematyzowanie i ujęcie w schematy rodzajów i wysokości świadczeń, nie pozwala na indywidualne podejście do uprawnionego. W

⁸ E. Kowalewski, *Prawo ubezpieczeń gospodarczych*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz-Toruń 2002, s. 20.

⁹ W. Szubert, *Ubezpieczenie społeczne zarys systemu*, PWN, Warszawa 1987, [w:] Encyklopedia Prawa, pod red. U. Kalina-Prasznic, Wydawnictwo C.H.BECK, Warszawa, 2000 r., s. 1052-1053.

niewielu przypadkach rozpatruje się dodatkowe okoliczności mające wpływ na sytuację poszczególnych osób¹⁰.

Początki ubezpieczeń społecznych sięgają czasów, kiedy istniały cechy rzemieślnicze. W Polsce w XVI w. powstały kasy brackie, czyli samorządne kasy robotnicze. Zbierały one składki i pomagały chorym lub dotkniętym inwalidztwem powstałym poza miejscem pracy. Kiedy wypadek nastąpił na terenie fabryki, wówczas pomoc z reguły w postaci jednorazowego odszkodowania, ponosili często sami przedsiębiorcy. Wraz z rozwojem przemysłu na świecie pojawiały się instytucje pracownicze oraz akcje wzajemnej pomocy i solidarności. W XIX w. w Niemczech po raz pierwszy pojawiło się ubezpieczenie społeczne realizowane odgórnie przez państwo¹¹. System taki rozpowszechnił się w całej Europie. Działalność Międzynarodowej Organizacji Pracy przyczyniła się do stopniowego zwiększania zakresu sytuacji życiowych oraz osób objętych ubezpieczeniem społecznym. W Polsce spójny system ubezpieczeń powstał po I Wojnie Światowej. Pierwsze przepisy o obowiązkowym ubezpieczeniu chorobowym wydano w latach 1918-20. Bardzo duże znaczenie miała uchwalona w 1933 roku tzw. „ustawa scalenkowa”. Objęła ona jednolitym systemem ubezpieczeń społecznych całe ziemie polskie, które były zróżnicowane wskutek wcześniejszych działań zaborców: Rosji, Niemiec i Austro-Węgier¹². Dokumentem kończącym proces scalania na ziemiach polskich było Rozporządzenie Prezydenta RP z 1934 roku, na mocy którego powstał Zakład Ubezpieczeń Społecznych z połączenia pięciu instytucji: Izby Ubezpieczeń Społecznych, Zakładu Ubezpieczenia na Wypadek Choroby, Zakładu Ubezpieczenia od Wypadków, Zakładu Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych, Zakładu Ubezpieczenia Emerytalnego Robotników¹³. Funkcje ZUS przejęło od 1955 roku Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej oraz związki zawodowe. Jednak w 1960 roku ponownie przywrócono instytucje ZUS, która funkcjonuje do dziś¹⁴. Współczesny system ubezpieczeń społecznych w Polsce reguluje Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o *systemie ubezpieczeń społecznych*. Według niej, ubezpieczenia społeczne

¹⁰ Encyklopedia Prawa, red. U. Kalina-Prasznik, Wydawnictwo C.H.BECK, Warszawa 2000 r., s. 1054.

¹¹ J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, bezrobocie i pomoc społeczna*, Kantor Wydawniczy, Zamczyce 2001, s. 72-77.

¹² Tamże, s. 78-79.

¹³ P. Tolko, *75 lat jak jeden dzień*, [w:] *W zwierciadle czasu 75 lat Zakładu Ubezpieczeń Społecznych*, red. Ł. Kucharczyk-Rok, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2009, s. 10.

¹⁴ Tamże, s.13.

obejmują (tabela 1): ubezpieczenie emerytalne, rentowe, ubezpieczenie w razie choroby i macierzyństwa, zwane „ubezpieczeniem chorobowym” oraz ubezpieczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zwane „ubezpieczeniem wypadkowym”¹⁵.

Wysokości składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe wyrażone są w formie stopy procentowej, jednakowej dla wszystkich ubezpieczonych. W przypadku składek na ubezpieczenie wypadkowe stopa procentowa jest zróżnicowana dla poszczególnych płatników i ustalana w zależności od poziomu zagrożeń zawodowych i skutków tych zagrożeń, określanych według PKD¹⁶. Płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne jest każdy podmiot, który jest zobowiązany do płacenia składek z jakiegokolwiek tytułu. Składki na ubezpieczenie emerytalne w wysokości 19,52%, opłacają z własnych środków, w równych częściach, po 9,76%, ubezpieczony i płatnik składek¹⁷.

Tabela 1. Stopy procentowe składek na ubezpieczenia społeczne

Ubezpieczenie emerytalne	Ubezpieczenie rentowe	Ubezpieczenie chorobowe	Ubezpieczenie wypadkowe
19,52	13,00 (w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 30 czerwca 2007 r.)	2,45	1,62 w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 31 grudnia 2002 r. od 1 stycznia 2003 r. podlega różnicowaniu*
	10,00 (w okresie od 1 lipca 2007 r. do 30 grudnia 2007 r.)		
	8,00 (od 1 lutego 2012 r.)		

* Zasady różnicowania stopy procentowej składek na ubezpieczenie wypadkowe określa ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r., Nr 167, poz. 1322 z późn. zm.) i rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy

¹⁵ Ustawa z dnia 13 października 1998 r., o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz. U. z 2009 r., Nr 205, poz. 1585 z późn. zm., art. 1.

¹⁶ Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 7 października 1997 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w okresie od dnia 1 stycznia 1998 r. do dnia 31 grudnia 1999 r. Polska Klasyfikacja Działalności (PKD) stosowana była równolegle z Europejską Klasyfikacją Działalności (EKD). Dnia 1 stycznia 2000 r. Europejska Klasyfikacja Działalności (EKD) została zastąpiona przez Polską Klasyfikację Działalności (PKD). W 2004 r. PKD została zastąpiona przez PKD2004, która to 3 lata później została zastąpiona przez PKD 2007.

¹⁷ Ustawa z dnia 13 października 1998 r., op. cit., art. 16, pkt 1.

pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (Dz. U. Nr 200, poz. 1692 z późn. zm.).

Źródło: Poradnik, *Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, ustalenia podstawy wymiaru oraz rozliczania i opłacania składek na te ubezpieczenia oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2012, s. 66-67.

Składki ubezpieczenia rentowego, natomiast, finansują z własnych środków, ubezpieczony w wysokości 1,5% podstawy wymiaru oraz płatnik składek w wysokości 6,5% podstawy wymiaru (od 1 lutego 2012 r.)¹⁸. Jeśli chodzi o ubezpieczenie chorobowe, to jest ono opłacane tylko przez ubezpieczonych

w wysokości 2,45% podstawy. Ubezpieczenie wypadkowe finansują natomiast sami płatnicy składek i wynosi ono od 0,40% do 8,12%, najczęściej 1,67%¹⁹.

Przyjmowaniem składek oraz ich rozliczaniem i wypłacaniem świadczeń z ubezpieczeń społecznych zajmuje się Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Jest to: „instytucja o charakterze publicznoprawnym powołana w Polsce do realizowania ubezpieczeń społecznych oraz podstawowych celów państwa w dziedzinie zabezpieczenia społecznego obywateli; jest samodzielną jednostką organizacyjną wchodzącą w skład Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej”²⁰.

Spośród prowadzonych przez ZUS działań, najszerszy zasięg i najważniejsze znaczenie społeczne ma ubezpieczenie na wypadek choroby i macierzyństwa, zwane ubezpieczeniem chorobowym. Z tytułu tego ubezpieczenia przysługują takie świadczenia pieniężne jak: zasiłek chorobowy i wyrównawczy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński i opiekuńczy²¹. Kolejny dział w ZUS zajmuje się ubezpieczeniem emerytalnym, zabezpieczającym godziwą egzystencję ubezpieczonym w wieku poprodukcyjnym i osobom niepełnosprawnym. Na podstawie tego ubezpieczenia wypłacane są ubezpieczonym, którzy osiągnęli wiek określony w odpowiednich przepisach szczegółowych, emerytury. Osobom niepełnosprawnym, natomiast, renty z tytułu niezdolności do pracy, w tym też rentę szkoleniową. Z ubezpieczenia emerytalnego i rentowego wypłacane są również takie świadczenia jak: renta rodzinna, dodatek pielęgnacyjny, dodatek dla renty rodzinnej dla sieroty

¹⁸ Tamże, art. 16, pkt 1a,1b.

¹⁹ Tamże, art. 16, pkt 3.

²⁰ Leksykon finansowo-bankowy, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1991, s. 521-522.

²¹ Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz. U. z 2005 r. nr 31, poz. 267 z późn. zm., art. 2.

zupelnej oraz zasiłek pogrzebowy²². Z kolei, dział ubezpieczeń wypadkowych gwarantuje ubezpieczonym w razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej takie świadczenia jak: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, jednorazowe odszkodowanie dla ubezpieczonego oraz dla członków rodziny, renta z tytułu niezdolności do pracy, renta szkoleniowa, renta rodzinna, dodatek do renty rodzinnej dla sieroty zupełnej, dodatek pielęgnacyjny. W niektórych przypadkach można liczyć także na pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne²³.

W przypadkach spornych w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, sprawy rozstrzygane są przez sądy okręgowe²⁴. Postępowanie sądowe jest dwuinstancyjne. Od orzeczeń sądów pierwszej instancji przysługuje apelacja (w przypadku wyroków) i zażalenie (w przypadku niektórych postanowień) do sądu II instancji. Od wyroków wydanych przez sąd rejonowy apelacja przysługuje do sądu okręgowego, a od wyroku sądu okręgowego, orzekającego w I instancji – do sądu apelacyjnego²⁵. Możliwe jest także, w niektórych przypadkach, wniesienie skargi kasacyjnej²⁶ lub zażalenia do Sądu Najwyższego²⁷.

Umowa o pracę umową podporządkowania

Według Kodeksu Pracy, zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, rozumiane jest, jako nawiązanie stosunku pracy. Przy zachowaniu powyższych warunków nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną²⁸. Umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonywania

²² Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz. U. z 2009, nr 153, poz. 1227 z późn. zm., art. 3.

²³ Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, Dz. U. z 2009, nr 167, poz. 1322 z późn. zm., art. 6, pkt 1.

²⁴ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r., Kodeks postępowania cywilnego, Dz. U. z 1964 r. nr 43, poz. 296 z późn. zm., art. 477⁸.

²⁵ Tamże, art. 367, par. 1, 2, oraz art. 394, par. 1.

²⁶ Tamże, art. 398¹, 398², 398³.

²⁷ Tamże, art. 394¹.

²⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm., art. 22, par. 1-1¹.

określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności²⁹. Każda z wymienionych umów może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy. Można ją zawrzeć z każdym pracownikiem tylko raz. Okres wypowiedzenia takiej umowy zależy od czasu na jaki została zawarta i wynosi od 3 dni roboczych do 2 tygodni³⁰.

Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną. Należy potwierdzić jej zawarcie na piśmie w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika³¹. Umowa na czas nieokreślony jest umową bezterminową. Jest ona najbardziej korzystną dla pracownika formą zatrudnienia, zapewnia bowiem pracownikowi najlepszą ochronę stosunku pracy, np. pracodawca wypowiedając umowę zawartą na czas nieokreślony musi podać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, a o zamiarze wypowiedzenia umowy pracownikowi musi zawiadomić zakładową organizację związkową. Istnieją trzy sposoby rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony: na mocy porozumienia stron, za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia. Pozostałe umowy, zawarte na czas określony, dodatkowo rozwiązują się z upływem czasu na jaki zostały zawarte lub z dniem ukończenia pracy, na czas wykonania której były zawarte. W zależności od tego, jak długo pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy, przysługują różne okresy wypowiedzenia umów zawartych na czas nieokreślony, tj. od 2 tygodni do 3 miesięcy³².

Umowa na czas określony jest umową terminową. Czas jej trwania ustalają strony w drodze negocjacji. Wypowiedzenie takiej umowy może nastąpić tylko, gdy umowa zawarta została na dłużej niż 6 miesięcy i trwa wtedy 2 tygodnie³³, albo gdy pracodawca jest w stanie likwidacji lub upadłości. Taki rodzaj zatrudnienia jest wygodny dla pracodawcy, ze względu na krótki okres wypowiedzenia i brak konieczności uzasadniania zwolnienia pracownika. Mniej korzystny jest on natomiast dla pracownika. Umowa terminowa nie daje zatrudnionym poczucia bezpieczeństwa, jakie mieliby w przypadku stałego zatrudnienia. Rodzajem zatrudnienia terminowego są: wspomniana umowa na czas wykonywanej pracy oraz umowa na zastępstwo.

W zależności od sytuacji, w jakiej pracodawca dokonuje zatrudnienia, może on dobrać odpowiedni rodzaj umowy o pracę. Współczesne prawo pracy

²⁹ Tamże, art. 25, par. 1.

³⁰ Tamże, art. 25, par. 2, art. 34.

³¹ Tamże, art. 29, par. 2.

³² Tamże, art. 36, par. 1.

³³ Tamże, art. 33.

daje mu do tego, jak widać, wiele możliwości. Zawarcie umowy o pracę to jednak obustronne wyrażenie woli, podpis pracownika na umowie jest akceptacją zarówno warunków zatrudnienia, jak i formy umowy. Od dnia nawiązania stosunku pracy pracownik obowiązkowo podlega ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu oraz chorobowemu i wypadkowemu. Obowiązek ten trwa aż do momentu rozwiązania stosunku pracy. Wyjątek stanowi pracownik przebywający na urlopie bezpłatnym, który to nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom. W przypadku osoby przebywającej na urlopie wychowawczym lub pobierającej zasiłek macierzyński również nie odprowadza się składek, tylko wykazuje się je w deklaracjach rozliczeniowych³⁴. Pracodawca jest zobowiązany opłacać składki za pracowników oraz dokonywać ich rozliczenia w raportach miesięcznych, składanych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W przypadku płatnika rozliczającego składki za nie więcej niż 5 osób dokonuje on rozliczenia w wybranej formie, a gdy zatrudnia więcej niż 5 osób, rozliczenie musi odbyć się poprzez transmisję danych w formie dokumentu elektronicznego z aktualnej wersji programu „Płatnik” lub innego oprogramowania interfejsowego³⁵. Nie zastosowanie się do wymienionych obowiązków zagrożone jest karą grzywny do 5000 zł³⁶.

Jak widać, umowa o pracę jest formą zatrudnienia bardzo mocno obwarowaną przepisami prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych. Z tego powodu, postrzegana jest ona przez pracodawców, jako twór nieelastyczny i niedostosowany do dzisiejszego, bardzo zmiennego otoczenia w jakim funkcjonują przedsiębiorstwa.

Umowa zlecenia umową starannego działania

Umowa zlecenia, to jedna z umów, która jest chętnie stosowana na dzisiejszym rynku pracy. Należy ona do umów cywilnoprawnych tworzonych w oparciu o zasadę swobody umów³⁷. Zgodnie z nią, strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Stosowanie umów zlecenia przez pracodawców jest dopuszczalne w przypadkach, kiedy nie występują warunki charakterystyczne dla stosunku pracy. Przyjmujący zlecenie (zleceniobiorca) zobowiązuje się do

³⁴ Poradnik, *Zasady rozliczania składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne osób przebywających na urloпах wychowawczych lub pobierających zasiłek macierzyński*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2012, s. 4.

³⁵ Ustawa z dnia 13 października 1998 r., op. cit., art. 47 a.

³⁶ Tamże, art. 98.

³⁷ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., op. cit., art. 353¹.

dokonania określonych czynności prawnych na rzecz dającego zlecenie (zleceniodawcy). Stosowanie umów zlecenia jest korzystne dla pracodawcy z tego względu, że nie ma tu trwałości stosunku pracy, ani obowiązku świadczeń pracowniczych (tj. urlop wypoczynkowy czy macierzyński). Inaczej wygląda też odpowiedzialność za szkodę. W odróżnieniu od pracownika zatrudnionego na umowę o pracę, zleceniobiorca w pełni odpowiada za szkody poniesione przez zleceniodawcę.

Zleceniodawcą może być każdy przedsiębiorca i każda osoba fizyczna, o ile ukończyła 18 lat i ma pełną zdolność do czynności prawnych lub ukończyła 13 lat i w jej imieniu umowę zawarł przedstawiciel ustawowy, czyli rodzic albo opiekun. Zleceniobiorca także musi być pełnoletni i musi mieć pełną zdolność do czynności prawnych³⁸. Przedmiotem umowy zlecenia mogą być tylko czynności, które nie wymagają zatrudnienia w stałym czasie, w ściśle określonym miejscu i pod nadzorem pracodawcy. Mogą to być czynności faktyczne takie jak: sprzątanie lokalu czy usługi doradcze. Jednak nie można żądać od zleceniobiorcy, by wykonywał pracę codziennie, w wyznaczonych godzinach i w określonym miejscu. Jest on bowiem niezależny w wykonywaniu pracy. Jeżeli w umowie nie zastrzeżono, że praca musi być wykonana osobiście przez zleceniobiorcę, zawsze może on korzystać z pomocy innych osób. Wtedy odpowiada za ich działanie jak za własne³⁹. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy prawo do powierzenia zlecenia osobie trzeciej wynika z umowy, zwyczaju, szczególnych okoliczności (np. choroba) lub zleceniobiorca nie może od tej odpowiedzialności uwolnić się, gdy niezwłocznie zawiadomi zleceniodawcę o osobie oraz personaliach zastępcy⁴⁰. Wtedy Zleceniobiorca odpowiada tylko za brak należytej staranności w wyborze zastępcy.

Umowa zlecenia może być zarówno odpłatna jak i nieodpłatna. Nieodpłatność zlecenia musi być zapisana w umowie. Jeżeli nie zostanie określona wysokość wynagrodzenia, może zostać ona określona stawką według taryfy urzędowej danego rodzaju pracy lub według taryfy stosowanej przez danego pracodawcę w przypadku takiej pracy. Przepisy mówią również, że wysokość wynagrodzenia powinna odpowiadać wykonanej pracy⁴¹. Zleceniobiorcy przysługuje wynagrodzenie po wykonaniu przez niego zlecenia, chyba że z umowy wynika inaczej. Nie przysługuje mu wynagrodzenie za pracę niewykonaną⁴².

³⁸ R. Krajewska, M. Strupińska, Praktyczny informator, *Różne formy zatrudnienia-obowiązkowe składkowe i podatkowe na 2006 r.*, Wiedza i Praktyka 2006, s. 11.

³⁹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., op. cit., art. 474.

⁴⁰ Tamże, art. 738.

⁴¹ Tamże, art. 735, par. 2.

⁴² R. Krajewska, M. Strupińska, op. cit., s. 12.

Do rozwiązania umowy zlecenia może dojść w każdej chwili. Dokonać tego może każda ze stron i w każdym czasie. Nie ma też okresów wypowiedzenia, chyba że strony zawarły je w umowie. Zleceniodawca wypowiadający umowę ma obowiązek uiszczenia zleceniobiorcy wynagrodzenia za wykonane dotychczas czynności. Jeżeli wypowiedzenie zleceniodawcy nie nastąpiło z ważnych powodów, takich jak: choroba, czy konieczność likwidacji przedsiębiorstwa, wówczas zobowiązany on jest do naprawienia szkody, którą poniósł zleceniobiorca (np. nie zawarł innej umowy). Jeżeli natomiast umowa zostanie wypowiedziana przez zleceniobiorcę bez ważnego powodu, to on odpowiada za szkodę poniesioną przez zleceniodawcę⁴³.

Zdarza się, że umowa zlecenia może ulec przekształceniu w umowę o pracę. Dopuszcza się możliwość zmiany charakteru stosunku prawnego pod wpływem sposobu wykonywania pracy, czyli zawarcia umowy o pracę jeszcze w trakcie wykonywania zadań zleconych. Dzieje się tak wtedy, gdy pracownik wykonujący zlecenie zaczyna wykonywać pracę w ściśle określonych godzinach w pomieszczeniach należących do pracodawcy. Dotychczasowa umowa zmienia się w stosunek pracy, bowiem takie wykonywanie pracy jest niezgodne z dowolnością zleceniobiorcy, co do czasu, miejsca i sposobu świadczenia pracy. Podpisanie umowy o pracę w takim przypadku powoduje wygaśnięcie zawartej pierwotnie umowy zlecenia⁴⁴. Nie można zawierać umowy zlecenia z własnym pracownikiem, na czynności wykonywane przez niego w ramach umowy o pracę. Takie czynności zawsze będą rozumiane, jako świadczenia w ramach stosunku pracy. Zasadnicze różnice pomiędzy umową zlecenia

a umową o pracę przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Umowa o pracę a umowa zlecenia

UMOWA O PRACĘ	UMOWA ZLECENIA
Odpłatna	Może być odpłatna lub nieodpłatna, jeśli strony tak postanowią w umowie.
Praca wykonywana wyłącznie osobiście przez pracownika.	Generalnie usługa wykonywana osobiście, lecz w treści umowy można przewidzieć wykonywanie usługi przez zastępcę wskazanego przez zleceniobiorcę.

⁴³ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., op. cit., art. 746.

⁴⁴ R. Krajewska, M. Strupińska, op. cit., s. 13.

Praca wykonywana w sposób podporządkowany, co do miejsca, czasu i sposobu. Pracownik podlega kierownictwu swojego pracodawcy, który po spełnieniu warunków określonych w Kodeksie pracy może np. powierzyć mu wykonywanie innego rodzaju pracy niż określona w umowie o pracę.	Usługa wykonywana bez podporządkowania, zleceniobiorca sam decyduje, gdzie i kiedy wykonuje zlecenie.
Umowa może być zawarta tylko z jednym pracownikiem.	Umowa może być zawarta z kilkoma usługobiorcami, których odpowiedzialność za wykonanie zlecenia będzie wówczas solidarna.
Pracownik odpowiada za wyrządzone szkody według zasad ochronnych określonych w Kodeksie pracy.	Usługobiorca odpowiada za wyrządzoną szkodę według zasad Kodeksu cywilnego, tj., do pełnej wysokości szkody.
Pracownik podlega zasadom ochronnym wskazanym w Kodeksie pracy, np. przysługuje mu wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy w przypadkach przewidzianych w przepisach prawa pracy, np. za czas choroby, za czas urlopu wypoczynkowego	Usługobiorca, inaczej niż pracownik, nie podlega żadnym przepisom ochronnym. Usługodawca ma obowiązek wypłacać mu wynagrodzenie tylko za faktycznie wykonane przez niego usługi.

cd. Tabela 2. Umowa o pracę a umowa zlecenia

UMOWA O PRACĘ	UMOWA ZLECENIA
Kodeks pracy przewiduje okresy wypowiedzenia, zasady rozwiązywania umów o pracę z wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia oraz osoby chronione przed wypowiedzeniem umowy lub jej rozwiązaniem.	Umowa może być wypowiedziana przez każdą ze stron i w każdym czasie. Brak jest reguł ochronnych na wypadek np. choroby czy ciąży zleceniobiorcy. Skutek wypowiedzenia jest natychmiastowy, chyba, że co innego zapisano w umowie.
Prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę nie pociąga za sobą konieczności wypłaty odszkodowania pracownikowi. Wysokość odszkodowania za nieprawidłowe wypowiedzenie umowy przez pracodawcę jest limitowana i wynosi maksymalnie trzymiesięczne wynagrodzenie pracownika. Pracownik nie ponosi żadnej odpowiedzialności odszkodowawczej, jeśli wypowiedzie umowę pracodawcy.	Wypowiedzenie umowy bez ważnych powodów powoduje konieczność naprawienia szkody w pełnej wysokości, jaką druga strona poniosła z tego tytułu, chyba że co innego przewiduje treść umowy.

Nie można zastrzec kary umownej, na wypadek gdyby pracownik nieprawidłowo wykonywał pracę.	Można zastrzec karę umowną na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania umowy.
--	---

Źródło: R. Krajewska, M. Strupińska, Praktyczny informator, *Różne formy zatrudnienia – obowiązki składkowe i podatkowe na 2006 r.*, Wiedza i Praktyka, Warszawa 2006, s. 14.

Osoba wykonująca umowę zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od dnia oznaczonego w umowie, jako dzień rozpoczęcia pracy, aż do dnia jej zakończenia bądź wygaśnięcia. Obowiązek ten dotyczy ubezpieczenia emerytalnego i rentowego oraz wypadkowego. Objęcie ubezpieczeniem chorobowym jest w przypadku tej umowy dobrowolne i następuje z dniem wskazanym we wniosku. Ubezpieczenie chorobowe ustaje natomiast od dnia wskazanego we wniosku o wyłączenie z tego ubezpieczenia oraz z dniem rozwiązania lub wygaśnięcia umowy zlecenia⁴⁵.

Zleceniobiorca wykonujący jednocześnie kilka umów zlecenia, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym tylko z tytułu jednej z nich. Może to być pierwsza zawarta umowa lub dowolnie wybrana ze wszystkich wykonywanych jednocześnie umów⁴⁶. Jeżeli pracownik zatrudniony na umowę o pracę wykonuje dodatkowo umowę zlecenia zawartą z własnym pracodawcą, to

z tytułu tej umowy podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Pracodawca z tytułu zawartej umowy zlecenia nie zgłasza zleceniobiorcy do ubezpieczeń, a uzyskany przychód z tej umowy wykazuje, wraz z przychodem ze stosunku pracy. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy pracodawca zatrudni na umowę zlecenia własnego pracownika, który przebywa na urlopie macierzyńskim, wychowawczym lub bezpłatnym. Osoba taka podlega ubezpieczeniom społecznym jak zleceniobiorca⁴⁷. Jeżeli zleceniobiorca pozostaje w stosunku pracy z innym podmiotem niż własny pracodawca, podlega on obowiązkowym ubezpieczeniom z tytułu umowy o pracę oraz dobrowolnym ubezpieczeniom z tytułu umowy zlecenia. Stosuje się tu również zasadę, że jeżeli podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, jest niższa od minimalnego wynagrodzenia (najniższego wynagrodzenia), osoba ta podlega obowiązkowo

⁴⁵ Poradnik, *Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2011, s. 10.

⁴⁶ Tamże, s. 42.

⁴⁷ Tamże, s. 14-15.

ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym również z tytułu wykonywania umowy zlecenia⁴⁸. Ważne jest w tym przypadku to, iż osoba podlegająca dobrowolnym ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym z tytułu umowy zlecenia, nie może z tego tytułu przystąpić do ubezpieczenia chorobowego. Dobrowolne ubezpieczenie chorobowe występuje tylko wtedy, gdy ubezpieczenie emerytalne i rentowe jest obowiązkowe⁴⁹.

Zleceniobiorcy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu, kiedy są objęci ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym obowiązkowo bądź dobrowolnie. Od 1 stycznia 2010 r. zasada ta obejmuje wszystkich zleceniobiorców. Wcześniej dotyczyła tylko zleceniobiorców, którzy wykonywali pracę na terenie siedziby lub w miejscu prowadzenia działalności przez zleceniobiorcę. Jeżeli zleceniobiorca, który ma możliwość dobrowolnego przystąpienia do ubezpieczenia emerytalnego i rentowego nie skorzysta z tego, nie może wówczas przystąpić do ubezpieczenia wypadkowego⁵⁰.

Umowa zlecenia jest formą zatrudnienia bardziej elastyczną niż opisana wcześniej umowa o pracę. Dlatego właśnie pracodawcy co raz częściej skłaniają się do stosowania jej w swoich przedsiębiorstwach.

Umowa o dzieło umową rezultatu

Umowa o dzieło jest kolejną umową cywilnoprawną, którą stosują pracodawcy przy zatrudnianiu pracowników. Jest to umowa o konkretny zindywidualizowany i niepowtarzalny rezultat, a nie o staranne wykonywanie pracy. Jedna strona zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, a druga do zapłaty uzgodnionego wynagrodzenia w pieniądzu lub w naturze. Cała odpowiedzialność za wykonanie dzieła oraz zapewnienie materiałów i narzędzi do pracy spoczywa na wykonawcy. W umowie o dzieło nie jest wymagane osobiste wykonanie dzieła, podpisujący umowę może przekazać wykonanie pracy innej osobie. Istnieje natomiast możliwość zastrzeżenia w umowie, że ma ją wykonać konkretna osoba ze względu na umiejętności, jakie ona posiada. Przedmiotem umowy o dzieło z własnym pracownikiem nie mogą być prace, jakie świadczy on na podstawie umowy o pracę. Przykłady umowy o dzieło podał w swojej pracy S. Nahotko: „W szczególności dziełem może być zarówno

⁴⁸ Tamże, s. 17.

⁴⁹ Ustawa z dnia 13 października 1998 r., op. cit., art. 11, pkt 2.

⁵⁰ R. Krajewska, M. Strupińska, op. cit., s. 22.

konkretny obiekt materialny, na przykład meble biurowe, ogrodzenie budynku czy schody wejściowe, jak i określone dobro niematerialne, na przykład program komputerowy, projekt architektoniczny, fotografia lub utwór publicystyczny, wybudowanie domu, wyremontowanie mieszkania, wykonanie ekspertyzy, napisanie konkretnego artykułu lub zaprojektowanie ilustracji do książki. Rezultat umowy o dzieło może być utrwalony w dowolnej formie fizycznej lub też być niematerialny (np. wykonanie pokazu danego produktu czy wygłoszenie wykładu), dlatego chętnie zawierają ją twórcy: architekci, dziennikarze, tłumacze, plastycy i osoby wykonujące wolne zawody: radcy prawni, biegli księgowi, doradcy finansowi, rzeczoznawcy⁵¹.

Wynagrodzenie z tytułu umowy o dzieło powinno być wypłacone po jego wykonaniu, dopuszczalne jest wypłacanie wcześniejszych rat. Może ono być wyliczone na podstawie kosztorysu, ryczałtowo lub jako wynagrodzenie odpowiadające nakładowi pracy, czyli iloczyn liczby godzin i wysokości wynagrodzenia danych osób plus koszty materiałów. Wynagrodzenie kosztorysowe może ulec zmianie w toku wykonywania dzieła, gdy zarządzenie właściwego organu państwowego zmieni ceny lub stawki obowiązujące podczas obliczania kosztorysu.

W takiej sytuacji każda ze stron może żądać zmiany wynagrodzenia. Inaczej jest w przypadku wynagrodzenia ryczałtowego, nie można tu podwyższyć ustalonej wcześniej kwoty⁵². Nie można odmówić zapłaty za niewykonane dzieło, jeżeli wykonujący dzieło był gotów je wykonać. Roszczenia z tytułu umowy o dzieło przedawniają się z upływem 2 lat od daty oddania dzieła, a jeżeli dzieło nie zostało oddane, to od dnia, w którym według umowy miało być oddane⁵³.

Tabela 3. Umowa o dzieło a umowa o pracę

LP.	CECHY UMOWY	RODZAJ UMOWY	
		UMOWA O DZIEŁO	UMOWA O PRACĘ
1	Efekt umowy	Konkretny rezultat. Wykonawca dzieła zobowiązuje się od osiągnięcia konkretnego rezultatu, np. do napisania książki.	Sumienne wykonywanie pracy, staranne działanie. Pracownik zobowiązuje się do sumiennego i starannego wykonywania oznaczonej w umowie pracy lub pozostawania w gotowości do jej świadczenia.

⁵¹ S. Nahotko, *Zarządzanie kosztami pracy w przedsiębiorstwie działającym w otoczeniu bezrobocia*, Gdańsk Scientific Publishing Group, 2005, s. 81.

⁵² R. Krajewska, M. Strupińska, *op. cit.*, s. 15-16.

⁵³ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., *op. cit.*, art. 646.

2	Osobiste wykonywanie pracy	Nie musi występować	Jest integralną cechą umowy.
3	Charakter pracy	Świadczenie wykonującego dzieło przeważnie jest jednorazowe.	Wykonywanie pracy ma charakter ciągły, trwały.
4	Podporządkowanie pracującego	Wykonujący dzieło korzysta z daleko posuniętej swobody i samodzielności przy wykonywaniu przyjętego zobowiązania.	Pracownik podlega dość poważnym ograniczeniom, co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy.
5	Odpowiedzialność pracującego	Oparta na przepisach prawa cywilnego. Cała odpowiedzialność za dzieło spoczywa na wykonawcy.	Ograniczona Kodeksem pracy.
6	Obowiązek wynagradzania za pracę	Obowiązek wynagradzania za wykonane dzieło. Wynagradza się za rezultat pracy, w zależności od wartości dzieła. Wynagrodzenie zasadniczo płatne jest po wykonaniu dzieła. Może być ustalone kosztorysowo lub ryczałtowo. Przy braku takich ustaleń powinno być odpowiednie dla wykonanej pracy.	Obowiązek wynagradzania za pracę oraz za niewykonywanie pracy, jeżeli przepisy tak przewidują np. za czas choroby, urlopu wypoczynkowego. Wynagrodzenie powinno być obliczane tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi pracy, kwalifikacjom niezbędnym do jej wykonywania, a także uwzględnić ilość i jakość świadczonej pracy; wynagrodzenie pracownicze przysługuje niezależnie od efektu końcowego pracy, tj. wyniku ekonomicznego pracodawcy.

cd. Tabela 3. Umowa o dzieło a umowa o pracę

LP.	CECHY UMOWY	RODZAJ UMOWY	
		UMOWA O DZIEŁO	UMOWA O PRACĘ
7	Ubezpieczenie pracującego	Umowa o dzieło nie podlega ubezpieczeniu społecznemu, o ile nie zawarto jej z własnym pracownikiem.	Od umowy o pracę musicie płacić składki ZUS.
8	Ochrona pracownika	Umowa o dzieło nie przewiduje ochrony wykonującego pracę.	Przy umowie o pracę chronione jest zdrowie i życie pracownika. W obronie swych praw pracownik może odwołać się do organizacji związkowej reprezentującej jego interesy. Niektóre grupy pracowników

			chronione są przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.
--	--	--	---

Źródło: R. Krajewska, M. Strupińska, Praktyczny informator, *Różne formy zatrudnienia – obowiązki składowe i podatkowe na 2006 r.*, Wiedza i Praktyka, Warszawa 2006, s. 16.

Bardzo ważne jest zakwalifikowanie prawne umowy o dzieło. Uznanie bowiem jej przez organy kontrolne za umowę o pracę, grozi sankcjami karnymi w postaci grzywny i odsetek od niezapłaconych należności wynikających ze stosunku pracy. Umowa o dzieło jest jedną z umów cywilnoprawnych, która nie podlega obowiązkowi płacenia składek na ubezpieczenia społeczne. Jak pisze S. Nahotko: „Zawierając więc umowę o dzieło czy umowę zlecenie pracodawca uzyskuje oszczędności kosztów, ściślej – kosztów pracy. Wobec tego pracodawca preferuje te umowy przed umowami o pracę”⁵⁴. Jeżeli jednak nawiązano stosunek cywilnoprawny niezgodnie z prawem, a zatrudnienie ma cechy stosunku pracy, to bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy zatrudnienie to jest stosunkiem pracy⁵⁵. Zawarcie umowy cywilnej dla „pozoru” jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika i może skutkować grzywną od 1000 zł do 30 000 zł⁵⁶. W 2010 r. w wyniku realizacji wniosków z kontroli inspektorów PIP⁵⁷: 930 pracodawców potwierdziło na piśmie istnienie stosunku pracy 4,5 tys. osób będących stronami umów cywilnoprawnych. Stanowiło to wzrost o 13% liczby podmiotów, gdzie wykazano zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę. Rok wcześniej, w 2009 r., było 7,8 tys. takich osób, a w 2008 r. 10,2 tys.⁵⁸ Pomimo, że liczba przypadków wykrytych przez inspektorów PIP zmniejsza się, nadal jest to poważny problem na rynku pracy. Zasadnicze cechy odróżniające umowę o dzieło od umowy o pracę ujęto w tabeli 3.

Samoistna umowa o dzieło nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, dlatego osoba wykonująca wyłącznie pracę na umowę o dzieło nie podlega ubezpieczeniom społecznym. Wyjątkiem są umowy o dzieło zawarte z własnym pracownikiem. Pracownik zatrudniony w ten sposób, podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu oraz chorobowemu i wypadkowemu zarówno z tytułu umowy o pracę jak i umowy o dzieło. Jednak,

⁵⁴ S. Nahotko, op. cit., s. 87.

⁵⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., op. cit., art.22, par. 1¹.

⁵⁶ Tamże, art. 281, pkt. 1.

⁵⁷ PIP – Państwowa Inspekcja Pracy – państwowy organ powołany w 1981 do nadzoru i przestrzegania prawa pracy, zwłaszcza przepisów bhp.

⁵⁸ *Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy z lat 2008, 2009, 2010*, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa.

jeżeli własny pracownik zatrudniony na umowę o dzieło przebywa na urlopie macierzyńskim, wychowawczym lub bezpłatnym nie podlega wtedy ubezpieczeniom społecznym⁵⁹.

Brak obowiązku opłacania składek od umowy o dzieło przyczynił się do częstego stosowania tego rodzaju zatrudnienia przez pracodawców, w sytuacjach, gdy tylko pozwala na to rodzaj wykonywanej pracy.

Porównanie ubezpieczeń społecznych w różnych formach zatrudnienia

Od rodzaju umowy zawartej z pracownikiem zależy to, czy pracodawca będzie ponosił koszty z tytułu ubezpieczeń społecznych i w jakiej wysokości. Nie w każdym przypadku istnieje bowiem obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne. Zestawienie informacji, za kogo należy płacić składki obowiązkowo (O), dobrowolnie (D) oraz kto nie podlega ubezpieczeniom społecznym (N) przedstawione zostało w tabeli 6. Ujęte w niej zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym dotyczą sytuacji, gdy dana osoba spełnia warunki do objęcia tymi ubezpieczeniami z jednego tytułu.

Z punktu widzenia pracownika, umowa o pracę jest najkorzystniejszą formą zatrudnienia. Daje ona poczucie bezpieczeństwa z tego względu, że zapewnia wszelkie ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Pracownik na etacie może korzystać ze świadczeń z ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, wypadkowego i chorobowego. Przysługują mu też wszystkie należności wynikające z Kodeksu pracy, czyli wynagrodzenie za nadgodziny, urlop wypoczynkowy, czy też wynagrodzenie za czas choroby. Mniejsze poczucie bezpieczeństwa dają umowa zlecenia i umowa o dzieło, które nie podlegają przepisom Kodeksu pracy, a często też nie podlegają ubezpieczeniom społecznym.

Tabela 6. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym

Ubezpieczony	Rodzaj ubezpieczenia			
	emerytalne	rentowe	chorobowe	wypadkowe
Pracownik	O	O	O	O
Od 1 stycznia 2010 r. – osoba wykonująca umowę agencyjną, umowę-zlecenie lub umowę o świadczenie usług oraz osoby z nimi współpracujące	O	O	D	O

⁵⁹ Poradnik, *Ubezpieczenia społeczne...*, op. cit., s. 54.

Umowa o dzieło	N	N	N	N
----------------	---	---	---	---

Źródło: Poradnik: *Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, ustalania podstawy wymiaru oraz rozliczania i opłacania składek na te ubezpieczenia oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2011, s. 35-40.

Wynagrodzenia za wykonaną pracę nie uwzględnia się w podstawie naliczania emerytury, gdy nie opłaca się od niego składek na ubezpieczenie. Zatem osoba zawierająca umowę o dzieło traci w sensie finansowym w stosunku do osoby, która zawarła umowę o pracę⁶⁰. Różnice korzyści finansowej są w tych przypadkach znaczne.

Zupełnie inne podejście do stosowania umowy o pracę mają pracodawcy. W Gazecie Podatkowej możemy przeczytać: „Praca na etacie to najkosztowniejsza dla pracodawcy forma zatrudnienia pracownika. Zdecydowanie mniej uciążliwe jest korzystanie z usług osób prowadzących własną działalność gospodarczą lub z którymi zawarto umowy cywilnoprawne”⁶¹. Dlatego właśnie na rynku pracy masowo pojawiają się różne inne formy zatrudnienia. Jak pisze S. Nahotko: „Coraz częściej pracodawcy, zatrudniając nowe osoby, zastanawiają się nad zastosowaniem umowy cywilnoprawnej, w tym także umowy o dzieło, ponieważ przedsiębiorcy upatrują w tym szansę na obniżenie kosztów i uelastycznienie wzajemnych praw i obowiązków”⁶².

W przypadku umowy zlecenia mamy do czynienia ze złożoną sytuacją: czasami ponoszone są tylko koszty płacowe a czasami też ubezpieczeniowe i funduszowe. Przy umowach zlecenia, koszt ubezpieczeń społecznych zleceniobiorcy zależy od statusu zatrudnionego (np. czy jest studentem), niekiedy zależy od jego wieku oraz od tego, czy osiąga jeszcze jakieś przychody. Student do 26 roku życia nie podlega obowiązkowi ubezpieczeń i dlatego jego zatrudnienie nie jest obciążone kosztami składek. Podobnie jest w przypadku zleceniobiorcy, który osiąga równocześnie przychody w innej firmie (w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia), za niego również pracodawca nie opłaca składek. W przypadku pozostałych umów zlecenia, tak jak w przypadku umów o pracę, część składek na ubezpieczenia społeczne stanowi koszt pracodawcy. Zleceniobiorca obowiązkowo płaci tylko odpowiednią część składki na ubezpieczenie emerytalne (9,76%) i rentowe (1,5%). Ubezpieczenie chorobowe (2,45%) jest dla niego dobrowolne.

⁶⁰ S. Nahotko, op. cit., s. 87.

⁶¹ A. Barczewska, *Zlecenie nie zastąpi umowy o pracę*, Gazeta Podatkowa nr 28 (652) z dn. 2010.04.08, s. 7.

⁶² S. Nahotko, op. cit., s. 85.

Tabela 7. Zestawienie kosztów ubezpieczeń społecznych płaconych przez pracodawców (w zł)

* Składkę na ubezpieczenie wypadkowe obliczono z zastosowaniem zryczałtowanej wysokości stopy procentowej, wynoszącej 50% najwyższej stopy procentowej ustalonej na dany rok (50% z 3,33 tj. 1,67%).

Źródło: Opracowanie własne.

Koszty ubezpieczeń społecznych, ponoszone przez pracodawcę przy zawieraniu różnych rodzajów umów, na kwotę wynagrodzenia w wysokości minimalnego wynagrodzenia⁶³, obowiązującego w roku 2012, zestawione zostały w tabeli 7. Aby wykazać różnicę, dla wszystkich form zatrudnienia przyjęta została ta sama kwota wynagrodzenia brutto w wysokości minimalnego

Forma zatrudnienia	Umowa o pracę	Umowa zlecenia z zatrudnionym u innego pracodawcy na kwotę co najmniej minimalnego wynagrodzenia	Umowa zlecenia ze studentem do 26 lat	Umowa zlecenia z emerytem niepracującym	Umowa zlecenia z emerytem zatrudnionym u innego pracodawcy	Umowa zlecenia z emerytem zatrudnionym u tego samego pracodawcy	Umowa zlecenia z innymi osobami	Umowa o dzieło
Kwota wynagrodzenia na umowie	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500
Ubezpieczenie emerytalne 9,7%	146,40	0	0	146,40	dobrowolne	146,40	146,40	0
Ubezpieczenie rentowe 6,5%	97,50	0	0	97,50	dobrowolne	97,50	97,50	0
Ubezpieczenie wypadkowe 1,67%*	25,05	0	0	25,05	dobrowolne	25,05	25,05	0
Razem ubezpieczenia społeczne	268,95	0	0	268,95	dobrowolne	268,95	268,95	0

wynagrodzenia, pomimo tego, że dla umowy zlecenia i umowy o dzieło ona nie obowiązuje.

⁶³ Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz. U. z 2004r., nr 200, poz. 1679 z późn. zm.

Podsumowanie

Przeprowadzona analiza pokazała, że ubezpieczenia społeczne przyjmują różną postać w zależności od rodzaju umowy zawartej między pracownikiem a pracodawcą. Formy zatrudnienia różnią się między sobą wywoływanym, bądź nie obowiązkiem podlegania ubezpieczeniom społecznym. Oznacza to, że przy zawieraniu takich umów, jak umowa o pracę czy umowa zlecenia, jesteśmy zobligowani do opłacania składek, a w przypadku umów o dzieło, obowiązek ten nie powstaje (poza przypadkiem zawarcia umowy o dzieło z własnym pracownikiem). Możliwe są też sytuacje, w których pracodawca nie opłaca składek a pracownik korzysta z ubezpieczenia przysługującego mu na podstawie wcześniej nabytych uprawnień. Tak jest w przypadku pracujących studentów (do 26 roku życia) oraz emerytów zatrudnionych na umowę o dzieło. Istnienie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, może wpływać na ilość zatrudnionych w przedsiębiorstwie osób oraz na rodzaj zawieranych z nimi umów. Zawsze przed podjęciem decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników, pracodawca musi liczyć się z koniecznością opłacania za nich składek. Kiedy firmę stać na ponoszenie tych opłat, jest ona również w stanie zatrudnić dodatkowe osoby. W sytuacjach, gdy fundusze firmy stają się mniejsze, pracodawcy zazwyczaj rozważają redukcję zatrudnienia, aby zmniejszyć dzięki temu wielkość kwot odprowadzanych do ZUS-u. Przedsiębiorca może też zatrudnić więcej osób na umowę nieoskładkowaną (umowa o dzieło lub zatrudnienie studenta) niż na umowę, od której odprowadza się wszystkie składki (umowa o pracę), przy zachowaniu jednakowej wielkości ponoszonych kosztów. Najkorzystniejsze finansowo dla pracodawcy są przypadki zatrudnienia, które nie rodzą opłacania przez niego składek na ubezpieczenia społeczne. Następnym wnioskiem jest, że przez zawieranie różnych form zatrudnienia pracodawcy mają wpływ na wielkość ponoszonych przez nich kosztów. Najdroższą formą zdobycia pracownika dla firmy, okazuje się zatrudnianie go na podstawie umowy o pracę. Znaczne obniżenie kosztów ubezpieczeń społecznych pracodawca może uzyskać stosując różne inne formy zatrudnienia: umowę zlecenia ze studentem, czy też umowę o dzieło. Należy jednak pamiętać, że wzajemne zastępowanie form zatrudnienia, nie jest dozwolone. Ograniczone ono jest przepisami Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego. Poruszony w artykule problem stosowania różnych form zatrudnienia ukazuje, jak bardzo niezadawalająca jest obecna sytuacja na polskim rynku pracy. Może się to jednak zmienić w najbliższym czasie, ponieważ organizacje pracownicze przygotowują projekty zmian przepisów prawa pracy. Zajęto się tą sprawą również na szerszym forum w Brukseli, gdzie Komisja Europejska, zastanawia się nad likwidacją umów czasowych i nad

wprowadzeniem jednolitego kontraktu o pracę na terenie całej Unii Europejskiej.

Bibliografia

1. Barczewska A., *Zlecenie nie zastąpi umowy o pracę*, Gazeta Podatkowa nr 28 (652) z dn. 2010.04.08.
2. Encyklopedia Prawa, red. U. Kalina-Prasznic, Wydawnictwo C.H.BECK, Warszawa 2000.
3. Jończyk J., *Prawo zabezpieczenia społecznego. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, bezrobocie i pomoc społeczna*, Kantor Wydawniczy, Zamczyce 2001.
4. Kowalewski E., *Prawo ubezpieczeń gospodarczych*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz-Toruń 2002.
5. Krajewska R., Strupińska M., *Praktyczny informator, Różne formy zatrudnienia – obowiązki składkowe i podatkowe na 2006 r.*, Wiedza i Praktyka 2006.
6. Leksykon finansowo-bankowy, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1991.
7. *Miesięczna informacja o bezrobociu rejestrowanym w Polsce w styczniu 2012 roku*, Monitoring Rynku Pracy, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012.
8. Nahotko S., *Zarządzanie kosztami pracy w przedsiębiorstwie działającym w otoczeniu bezrobocia*, Gdańsk Scientific Publishing Group, Gdańsk 2005.
9. Patulski A., *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja?* Monitor Prawa Pracy Nr 2/2008.
10. Poradnik, *Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2011.
11. Poradnik, *Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, ustalenia podstawy wymiaru oraz rozliczania i opłacania składek na te ubezpieczenia oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2012.
12. Poradnik, *Zasady rozliczania składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne osób przebywających na urlopach wychowawczych lub pobierających zasiłek macierzyński*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2012.

13. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. *w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych*, Dz. U. z 2004 r., Nr 27, poz. 242.
14. *Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy z lat 2008, 2009, 2010*, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa.
15. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. *o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, Dz. U. z 2004 r., Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.
16. Ustawa z dnia 13 października 1998 r., *o systemie ubezpieczeń społecznych*, Dz. U. z 2009 r., Nr 205, poz. 1585 z późn. zm.
17. Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. *o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, Dz. U. z 2009, nr 153, poz. 1227 z późn. zm.
18. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r., *Kodeks postępowania cywilnego* Dz. U. z 1964 r. nr 43, poz. 296.
19. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny*, Dz. U. Nr 16 z 1964 r., poz. 93 z późn. zm.
20. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. *o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, Dz. U. z 2005 r. nr 31, poz. 267 z późn. zm.
21. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
22. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. *o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, Dz. U. z 2009, nr 167, poz. 1322 z późn. zm.
23. *W zwierniadle czasu 75 lat Zakładu Ubezpieczeń Społecznych*, red. Ł. Kucharczyk-Rok, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2009.

SOCIAL INSURANCE ISSUE IN VARIOUS KINDS OF EMPLOYMENT

The main purpose of this article is an analysis of social insurance in various kinds of employment forms. The text includes general information about social insurance and

how insurance system in Poland was created. The author introduces law aspects and contributions duty of popular employment forms. The paper also compares cost of the social insurance contributions in various kinds of employment forms.

Keywords: social insurance, employment form, labor contract, contract work, result contract.