




MATYJASIK-STASZEWSKA

i PARTNERZY

PRAWNE ASPEKTY ZATRUDNIANIA I WZAJEMNEJ WSPÓŁPRACY, CZYLI JAK ZABEZPIECZYĆ SWÓJ BIZNES?

Adwokat Monika Matyjasik – Staszewska

RODZAJE UMÓW I ICH CHARAKTERYSTYKA



”

PACTA SUNT SERVANDA

UMOWA O PRACĘ

KODEKS PRACY:

Art. 22 kp – przez zatrudnienie (nawiązanie stosunku pracy) pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a pracodawca - do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

ISTOTNE ELEMENTY STOSUNKU O PRACĘ:

- Podporządkowanie pracownika pracodawcy (wydawanie wiążących poleceń);
- Miejsce wykonywania pracy – siedziba pracodawcy lub inna wskazana przez pracodawcę Placówka/oddział;
- Sztynne godziny pracy ustalane przez pracodawcę z uwzględnieniem maksymalnych norm wynikających z kodeksu pracy (40h w tygodniu; ograniczenia pracy w godzinach

UMOWY CYWILNO – PRAWNE

UMOWA ZLECENIE/

UMOWA O WSPÓŁPRACY/B2B :

- ART. 734 – 751 KODEKSU CYWILNEGO
- Przedmiotem tej umowy jest zobowiązanie jednej osoby do wykonania określonej czynności dla podmiotu X na warunkach określonych umową.
- Umowa starannego działania, dołożenia należytej staranności.

UMOWA O DZIEŁO:

- ART. 627 KODEKSU CYWILNEGO
- To umowa rezultatu, zawierana pomiędzy zamawiającym dzieło a przyjmującym zlecenie wykonania dzieła. Przyjmujący nabywa prawo do dzieła z chwilą wykonania i oddania dzieła przy jednoczesnej zapłacie.

RÓŻNICE ZWIĄZANE Z ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ PRACODAWCY I PRACOWNIKA ORAZ ZLECENIODAWCY I ZLECENIOBIORCY

1. Obciążenia publiczno-prawnych, czyli koszty zatrudnienia;
2. Reguły odpowiedzialności z tytułu nienależytego wykonania zobowiązań;
3. Szeroko pojęte zakończenia wzajemnej współpracy;
4. Ewentualne odprawy, odszkodowania i kary.



LOREM IPSUM DOLOR SIT AMET,
CONSECTETUR ADIPISCING ELIT.

KOSZTY, CZYLI GŁÓWNY CZYNNIK „ZATRUDNIENIA”

”

**DE SUA MALITIA NEMO DEBET
COMMODOUM REPORTARE**



UMOWA O PRACĘ

W 2018 roku wynagrodzenie minimalne wynosi 2100 zł brutto, w sumie więc składki finansowane przez pracodawcę przy zatrudnieniu pracownika na umowę o pracę wyniosą 20,61 % wynagrodzenia brutto, czyli 432,81 zł:

- składka emerytalna: 9,76 %, a więc $2\ 100\ \text{zł} \times 9,76\ \% = 204,96\ \text{zł}$,
- składka rentowa: 6,5 %, a więc $2\ 100\ \text{zł} \times 6,50\ \% = 136,50\ \text{zł}$,
- składka wypadkowa: 1,8 %, a więc $2\ 100\ \text{zł} \times 1,80\ \% = 37,80\ \text{zł}$
- składka na fundusz pracy: 2,45 %, a więc $2\ 100\ \text{zł} \times 2,45\ \% = 51,45\ \text{zł}$,
- składka na fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych – 0,10 %, a więc $2\ 100\ \text{zł} \times 0,10\ \% = 2,10\ \text{zł}$.

W efekcie całkowity koszt zatrudnienia pracownika w przypadku minimalnego wynagrodzenia wynosi: $2\ 100,00\ \text{zł} + 432,81\ \text{zł} = 2\ 532,81\ \text{zł}$. Obciążenia dla pracodawcy będzie mniejsze, jeśli firma jest zwolniona od płacenia składek na fp i fgśp.



UMOWA ZLECENIA

Koszty Zleceniodawcy w przypadku umowy zlecenia (wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalna stawka godzinowa czyli 13zł brutto/h) wynoszą:

- jeśli umowa ta jest jedynym źródłem zatrudnienia to tak jak w przypadku umowy o pracę kosztem jest wynagrodzenie brutto + składki ZUS;
- jeśli osoba jest zatrudniona dodatkowo w innej firmie, gdzie wynagrodzenie jest równe co najmniej wynagrodzeniu minimalnemu – kosztem jest tylko wynagrodzenie brutto;
- w przypadku studenta do ukończenia 26. roku życia kosztem jest tylko jak wyżej wynagrodzenie brutto.

UMOWA O DZIEŁO

Koszty Zleceniodawcy w przypadku umowy o dzieło jest najniższy, a tym samym najbardziej dogodny dla Zleceniodawcy, gdyż w ich przypadku nie odprowadza się żadnych składek do ZUS.

Reasumując, w tym wypadku, kosztem uzyskania przychodów przedsiębiorcy będzie jedynie wynagrodzenie brutto zatrudnionego.

WAŻNE!

Obowiązek ubezpieczenia z tytułu umowy o dzieło powstaje tylko w przypadku, gdy umowę zawiera się z własnym pracodawcą lub gdy umowa o dzieło jest wykonywana na rzecz własnego pracodawcy.



RYZYKA PRACODAWCY WYNIKAJĄCE Z ZAWARCIA UMOWY O PRACĘ

” DURA LEX SED LEX



RYZYKA PRACODAWCY ZWIĄZANE Z ZATRUDNIENIEM PRACOWNIKA NA UMOWĘ O PRACĘ

- I. Choroba – zastępstwo w gestii pracodawcy + obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego (art. 92 kp)
- II. Nienależyte wykonanie umowy – pracownik odpowiada wyłącznie do 3 krotności wysokości swojego wynagrodzenia, nie odpowiada za utracone korzyści pracodawcy
- III. Utrudnione dochodzenie odszkodowania
- IV. Brak domniemania winy
- V. Pracodawca musi wykazać wszelkie przesłanki odpowiedzialności (szkoda, bezprawność, związek przyczynowo – skutkowy)
- VI. Brak możliwości potrącenia odszkodowania z wynagrodzenia bez pisemnej zgody pracownika; brak możliwości zastosowania kar umownych.

ZAKOŃCZENIE WSPÓŁPRACY Z PRACOWNIKIEM

Sposoby rozwiązania umowy o pracę:

- za porozumieniem stron;
- jednostronne oświadczenie bez zachowania okresu wypowiedzenia;
- jednostronne oświadczenie z zachowaniem okresu wypowiedzenia.





GRUPY PRACOWNIKÓW, Z KTÓRYMI NIE MOŻNA ROZWIĄZAĆ UMOWY O PRACĘ

Określone w art. 39 ,41 i 177 kp: pracownik, któremu brakuje 4 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego, okres usprawiedliwionej nieobecności – urlop, ciąża i urlopy rodzicielskie.


Odwołania w terminie 21 dni do sądu pracy na skutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę od dnia otrzymania wypowiedzenia:

- roszczenia;
- przywrócenie do pracy;
- zasądzenie odszkodowania;
- skrócenia okresu wypowiedzenia w przypadku ogłoszenia likwidacji czy też upadłości z 3 m-cy do 1 m-ca.

RYZYKA ZLECENIODAWCY WYNIKAJĄCE Z ZAWARCIA UMOWY O DZIEŁO/ UMOWY ZLECENIE

”

**HOMINUM CAUSA OMNE IUS
CONSTITUTUM SIT**



Ryzyko z umowy dzieło/zlecenie - gdy przedmiotem umowy wcale nie jest dzieło w cywilistycznym tego słowa znaczeniu istnieje duże ryzyko kontroli i uznania przez ZUS, że to umowa o pracę lub co najmniej zlecenia, a czym będzie się wiązać wydanie tzw. decyzji wymiarowej, czyli nałożenie obowiązku zapłaty składek nawet za 5 lat wstecz.



RÓŻNICE W PIGUŁCE UMOWY O PRACĘ I UMÓW CYWILNO – PRAWNYCH



” **VENI, VIDI, SIGNATI**

UMOWA O PRACĘ	UMOWA CYWILNO – PRAWNA
ograniczony czas pracy	brak
płatne urlopy wypoczynkowe	brak (chyba, że uwzględnione w umowie)
20 lub 26 dni urlopowych	brak
pracująca matka na urlopie macierzyńskim nie może wrócić do pracy – wolny wybór	zleceniobiorca może bo nie jest ma urlopie tylko na zasiłku
bez zgody pracownika nie można potrącić wynagrodzenia	potrącenia można dokonać na gruncie zasadach ogólnych kodeksu cywilnego
od pracownika nie można żądać weksla	można żądać weksla na zabezpieczenie roszczeń
w umowie o pracę nie można zamieścić kar umownych	bez ograniczeń
w osobnej umowie można zawrzeć zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy	można - według zasady swobody umów – wszystko zależy od woli stron
po ustanowieniu zakazu – w sytuacji gdy pracodawca spóźni się z zapłatą odszkodowania (choćby 1 dzień) pracownik może zatrudnić się w innej pracy i nadal domagać zaległego odszkodowania	można - według zasady swobody umów – wszystko zależy od woli stron
za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy pracownik może domagać się przywrócenia do pracy i odszkodowania	brak takiej regulacji w kodeksie cywilnym, lecz w sytuacji, gdy zlecenie zostanie wypowiedziane bez ważnych przyczyn można domagać się odszkodowania na zasadach ogólnych
odpowiedzialność pracownika ograniczona do 3 m-go wynagrodzenia , brak domniemania winy, pracownik nie odpowiada za utracone korzyści	odpowiedzialność w pełnej wysokości za nienależyte wykonanie zobowiązania, wraz z utraconymi korzyściami o ile zostanie

REKOMENDACJE





UMOWA SZKOLENIOWA

- Przedmiot umowy;
- Zobowiązania pracownika (podnoszenie kwalifikacji);
- Zobowiązania pracodawcy;
- Czas, który pracownik przepracuje u pracodawcy;
- Żądania pracodawcy zwrotu kosztów w określonych przypadkach;
- Postanowienia końcowe.



UMOWA O ZAKAZIE KONKURENCJI

- Przedmiot umowy;
- Wykonywanie umowy;
- Obowiązki zleceniodawcy;
- Obowiązki zleceniobiorcy;
- Własność intelektualna;
- Wynagrodzenie zleceniobiorcy;
- Zachowanie poufności;
- Dane osobowe;
- Czas trwania;
- Rozwiązanie;
- Postanowienia końcowe.



ZGODA NA WYKORZYSTANIE WIZERUNKU

- Rozumianą wprost zgodę (w połączeniu z tekstem i wizerunkiem innych osób);
- Rozumianą wprost zgodę na udział w sesji zdjęciowej i nagraniach;
- Rozumianą wprost zgodę na przetwarzanie/ rozpowszechnianie danych np. w celach marketingowych;
- Pouczenie o prawie do zapomnienia;
- Pola eksploatacji;
- Termin na jaki udzielona została zgoda;
- Terytorium;
- Wynagrodzenie;
- Oświadczenie o przeczytaniu treści ww. zgody i braku do niej zastrzeżeń



MATYJASIK-STASZEWSKA

i PARTNERZY

Dziękuję za uwagę

www.matyjasik-kancelaria.pl

monika@matyjasik-kancelaria.pl

+48 507 17 55 66