

PODEJMOWANIE ZATRUDNIENIA I RODZAJE UMÓW

Umowa o pracę

Umowa o pracę - czynność prawna, która polega na złożeniu przez pracownika i pracodawcę zgodnych oświadczeń woli, które potwierdzają zobowiązanie pracownika do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym.

Wyróżniamy następujące rodzaje umów o pracę:

- na okres próbny do trzech miesięcy, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika,
- na czas określony,
- na czas nieokreślony.

Co gwarantuje umowa o pracę?

Umowa o pracę gwarantuje Ci:

- minimalne wynagrodzenie (**3010 zł brutto od 01.01.2022r.**),
- prawo do płatnego urlopu,
- wynagrodzenie oraz zasiłek chorobowy,
- unormowany czas pracy,
- szczególną ochronę niektórych grup pracowników,
- zakaz wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy w szczególnych przypadkach,
- obowiązek stosowania określonych procedur przy wypowiedzaniu umów.

Co powinna zawierać umowa o pracę?

Umowa o pracę powinna być potwierdzona na piśmie i zawierać:

- określenie stron umowy,
- rodzaj umowy,
- datę jej zawarcia i rozpoczęcia pracy (jeżeli umowa nie zawiera daty rozpoczęcia pracy, stosunek pracy nawiązuje się w dniu zawarcia umowy),
- rodzaj i miejsce wykonywania pracy,
- wymiar czasu pracy,
- wysokość wynagrodzenia ze wskazaniem jego składników.

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami

stosunku pracy, nie może **przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.**

PAMIĘTAJ!

Umowa o pracę powinna zostać utrwalona na piśmie i zawierać wszystkie elementy wymienione w Kodeksie pracy.

Umowa zlecenie

Umowa zlecenie, to umowa cywilnoprawna regulowana Kodeksem cywilnym. Przez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej.

Stronami umowy mogą być zarówno osoby fizyczne jak i osoby prawne. Strony umowy zlecenia tradycyjnie nazywa się zleceniodawcą (zlecający wykonanie określonych czynności) i zleceniobiorcą (wykonującym zlecenie).

Umowę zlecenie, jako umowę cywilnoprawną, cechuje:

- swobodne kształtowanie jej treści,
- nieokreślenie dobowych i tygodniowych limitów czasu pracy,
- od dobrej woli stron umowy zależy wprowadzenie płatnych zwolnień lekarskich i urlopów,
- dobrowolność w ustalaniu terminu i miejsca pracy,
- możliwość zastąpienia zleceniobiorcy przez osobę trzecią.

Zbyt wiele elementów pracowniczych spowodowałoby przekształcenie jej w umowę o pracę. Umowę zlecenie można wypowiedzieć w każdym czasie, mogą to zrobić obie strony. Gdy zlecenie jest odpłatne, a wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, zleceniobiorca jest odpowiedzialny za powstałą szkodę. Wypowiedzenie zlecenia następuje ze skutkiem natychmiastowym, chyba że strona w dokonanym wypowiedzeniu określa inny termin zakończenia umowy. Ponadto w umowie zleceniu można określić termin wypowiedzenia umowy.

Składki

Tytuł ubezpieczenia	Emerytalne	Rentowe	Chorobowe	Wypadkowe	Zdrowotne
Student lub uczeń do 26. roku życia	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE
Osoba zatrudniona w innej firmie z wynagrodzeniem co najmniej minimalnym	TAK lub NIE (dobrowolne)	TAK lub NIE (dobrowolne)	NIE	NIE - jeśli nie ma składek emerytalnych i rentowych TAK lub NIE, jeśli są składki emerytalne i rentowe (TAK, jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceńodawcy NIE – jeśli poza siedzibą)	TAK
Własny pracownik	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK
Osoba bezrobotna	TAK	TAK	TAK lub NIE (dobrowolne)	TAK, jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceńodawcy NIE – jeśli poza siedzibą	TAK
Osoba Zatrudniona w innej firmie z wynagrodzeniem niższym od minimalnego	TAK	TAK	TAK lub NIE (dobrowolne)	TAK, jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceńodawcy NIE – jeśli poza siedzibą	TAK
Emeryt, rencista	TAK	TAK	TAK lub NIE (dobrowolne)	TAK, jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceńodawcy NIE – jeśli poza siedzibą	TAK

Kolejna umowa - zlecenie w tym samym czasie	TAK (do minimalnego wynagrodzenia) lub NIE (dobrowolne po przekroczeniu minimalnego wynagrodzenia z poprzednich umów)	TAK (do minimalnego wynagrodzenia) lub NIE (dobrowolne po przekroczeniu minimalnego wynagrodzenia z poprzednich umów)	NIE	NIE – jeśli nie ma składek emerytalnych i rentowych TAK lub NIE, jeśli są składki emerytalne i rentowe (TAK, jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy NIE – jeśli poza siedzibą)	TAK
Przedsiębiorca	TAK lub NIE (dobrowolne tylko przy pełnym ZUS-ie)	TAK lub NIE (dobrowolne tylko przy pełnym ZUS-ie)	NIE	NIE – jeśli nie ma składek emerytalnych i rentowych TAK lub NIE, jeśli są składki emerytalne i rentowe (TAK, jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy NIE – jeśli poza siedzibą)	TAK

Wysokość procentowa składek na poszczególne rodzaje ubezpieczeń:

- emerytalne - 19,52% podstawy wymiaru składek (po 9,76% opłacają zleceniodawca i zleceniobiorca),
- rentowe - 8% podstawy wymiaru (6,5% opłaca zleceniodawca, a 1,5% zleceniobiorca),
- chorobowe - 2,45% podstawy (w całości opłaca zleceniobiorca),
- wypadkowe - zróżnicowane w zależności od stopnia ryzyka i wynosi od 0,67% do 3,86% (w całości opłaca zleceniodawca),
- zdrowotne - 9% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pomniejszone o 13,71%, tj. składki finansowane przez zleceniobiorcę łącznie ze składką na ubezpieczenie chorobowe.

PAMIĘTAJ!

Osoby, których podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w danym miesiącu będzie niższa od minimalnego wynagrodzenia, spełniające warunki do objęcia obowiązkowo ubezpieczeniami z innych tytułów, podlegać będą ubezpieczeniom również z innych tytułów.

Od stycznia 2022r. minimalna stawka godzinowa na umowie zleceniu wynosi 19,70 zł.

Umowa zlecenie z co najmniej minimalnym wynagrodzeniem, od którego są odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy jest wliczana do 365 dni uprawniających do nabycia prawa do zasiłku.

Umowa o dzieło

Umowa o dzieło jest to umowa cywilnoprawna, która nie podlega zapisom Kodeksu pracy, a regulowana jest Kodeksem cywilnym.

W oparciu o tę umowę przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia powinna być określona w umowie, niekoniecznie kwotowo. Zamiast kwoty mogą znaleźć się wskazówki pomocne w określeniu wynagrodzenia po zakończeniu pracy. Wskazówki te powinny określać, czego spodziewa się zamawiający i za co mógłby zapłacić wyższe wynagrodzenie, a co będzie odpowiadało za to, iż przyjmujący zamówienie otrzyma niższe wynagrodzenie.

Odprowadzane składki

Umowa ta nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym, czyli nie są odprowadzane składki emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe. Nie jest też odprowadzana składka zdrowotna. Z jednym wyjątkiem - składki te płaci się od umów o dzieło zawartych z własnym pracownikiem.

Składki	Emerytalne	Rentowe	Chorobowe	Wypadkowe	Zdrowotne
Umowa o dzieło	BRAK	BRAK	BRAK	BRAK	BRAK
Umowa o pracę + dzieło - różni pracodawcy	Tylko z tytułu stosunku pracy	Tylko z tytułu stosunku pracy	Tylko z tytułu stosunku pracy	Tylko z tytułu stosunku pracy	Tylko z tytułu stosunku pracy
Umowa o pracę + dzieło - ten sam pracodawca	Obowiązują od całości umów	Obowiązują od całości umów	Obowiązują od całości umów	Obowiązują od całości umów	Obowiązują od całości umów

Obowiązuje opłacenie podatku dochodowego.

PAMIĘTAJ!

Sama umowa o dzieło nie daje prawa do korzystania z usług opieki medycznej bezpłatnie oraz nie uprawnia do zasiłku dla bezrobotnych.