

Pracuję legalnie

# ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВІ ДОГОВОРИ



Pracuj i zatrudniaj legalnie



ZAKŁAD  
UBEZPIECZEŃ  
SPOŁECZNYCH



## ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

Правові основи виконання трудових функцій можна розділити на дві групи, тобто, наймана праця на основі положень трудового права та праця на основі положень цивільного права.

Наймана праця може виконуватись на основі:

- трудового договору,
- обрання на посаду,
- призначення на посаду,
- вибору на посаду,
- трудового договору членів кооперативу.

Трудовий кодекс передбачає наступні види трудових договорів:

- договір на випробувальний строк,
- договір на визначений час,
- договір на невизначений час.

**За цивільно-правовими договорами праця найчастіше виконується на основі договору доручення та авторського договору.**

Відмінності між трудовим договором та цивільно-правовими договорами стосуються, зокрема:

- характеру виконуваної праці,
- підпорядкованості,
- необхідності особистого виконання праці,
- винагороди за працю,
- ризику в області виконуваної праці,
- можливості припинення дії договору,
- гарантії винагороди,
- внесків на соціальне страхування (ZUS).

### ВАЖЛИВО!

Укладення цивільно-правового договору не визначає характер укладеного договору, якщо реально виконувана праця має ознаки праці, здійснюваної на основі трудового договору.

## ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

**Наймана праця – полягає на виконанні праці на основі трудових відносин. Для регулювання цього виду зайнятості використовуються положення ТК та інші положення права праці.**

### ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Встановлюючи трудові відносини, працівник зобов'язується виконувати певний вид роботи для роботодавця та під його керівництвом, в місці і часі визначеному роботодавцем й за винагороду.

**Трудові відносини складаються з двох суб'єктів – роботодавця та працівника.**

**Роботодавцем** є організаційний підрозділ, навіть, якщо він не є юридичною особою, а також фізична особа, якщо вони наймають працівників.

**Працівником** є фізична особа, працевлаштована на основі трудового договору, обрання, вибору, призначення або трудового договору членів кооперативу.

**Тобто, працівниками не є особи, які:**

- працюють на основі цивільно-правових договорів,
- ведуть господарську діяльність,
- виконують надомну роботу.

**Ознаки трудових відносин:**

- підпорядкування працівника керівництву роботодавця,
- оплата за виконану працю,
- праця виконується особисто працівником,
- повторюваність операцій в певні періоди часу,
- роботодавець несе ризик, пов'язаний з діяльністю, яку веде,
- праця виконується у місці та у час, встановлений роботодавцем.

## ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Керівництво роботодавця означає виконання працівником його вказівок, за умови, що вони не суперечать договору та закону.

Працівник за виконану працю має право на винагороду. Працівник не може відмовитися від права на винагороду або передати це право іншій особі. Обов'язок особистого виконання праці означає, що працівник не може довірити виконання дій, що впливають з трудового договору, третій особі.

### Роботодавець несе:

- **технічний ризик** – наслідки невиконання працівником роботи з технічних причин, наприклад, простій,
- **персональний ризик** – наслідки помилок, зроблених працівником,
- **господарський ризик** – пов'язаний з поганим економічним становищем компанії,
- **соціальний ризик** – полягає у тому, що роботодавець несе певні соціальні навантаження (соціальні виплати, оплата відпускних).

### ВАЖЛИВО!

У разі зайнятості на підставі трудового договору працівник повністю підпорядкований роботодавцю щодо способу, часу та місця роботи.

### ГАРАНТІЯ МІНІМАЛЬНОЇ ВИНАГОРОДИ

Працівник, зайнятий на основі трудового договору, має гарантовану мінімальну винагороду, яка у 2019 р. була встановлена у розмірі 2 250 злотих без відрахувань. Мінімальна винагорода може включати різні складові, на які працівник має право, наприклад, основну заробітну плату, премію, встановлену згідно правил, доплату за вислугу років.

## ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

### Ця винагорода не може включати:

- 1) премію у зв'язку з ювілеєм,
- 2) грошову допомогу працівнику у зв'язку з виходом на пенсію за віком або по інвалідності,
- 3) винагороду за роботу в надурочний час,
- 4) доплату до винагороди за роботу в нічний час.

Роботодавець повинен сплачувати винагороду в фіксований та встановлений термін, але не пізніше, ніж протягом перших 10 днів наступного календарного місяця (ст. 85 § 1 і 2 ТК.).

Розірвання трудового договору

### Трудовий договір розривається:

- за взаємною згодою сторін,
- за заявою однієї зі сторін з дотриманням строку попередження (припинення трудового договору з попередженням),
- за заявою однієї зі сторін без дотримання строку попередження (припинення трудового договору без попередження),
- після закінчення строку, на який він був укладений,
- шляхом припинення договору (у зв'язку зі смертю працівника, роботодавця, тимчасовим арештом працівника). Не кожен арешт працівника призводить до припинення трудових відносин, а лише такий, який спричиняє відсутність працівника протягом трьох місяців (ст. 66 § 1 ТК.).

### ВАЖЛИВО!

У заяві роботодавця про припинення трудового договору, укладеного на невизначений час, або розірвання трудового договору без дотримання строку попередження, повинна бути вказана причина припинення або розірвання договору.

# ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

## ЗДІЙСНЕННЯ ВІДРАХУВАНЬ

Правила здійснення відрахувань від винагороди працівника регулюються положеннями ст. 87-91 ТК. Роботодавець може здійснити відрахування від винагороди працівника без його згоди тільки для погашення чітко визначеної заборгованості, тобто:

- сум, накладених на підставі виконавчих документів, для сплати аліментів,
- сум, накладених на підставі виконавчих документів, для сплати інших боргів, ніж аліменти,
- грошових авансів, наданих працівнику,
- штрафів, передбачених у ст. 108 ТК.

**У положеннях ТК. були також визначені межі допустимих відрахувань, напр.:**

- п для покриття заборгованості по оплаті аліментів – у розмірі до 3/5 винагороди,
- у разі стягнення іншої заборгованості або відрахування грошових авансів – у розмірі до половини винагороди.

**Законодавець також гарантував працівнику суму, вільну від відрахувань у розмірі:**

- мінімальної винагороди за працю при відрахуванні сум, накладених на підставі виконавчих документів, для сплати інших боргів, ніж аліменти,
- 75% мінімальної винагороди – при відрахуванні грошових авансів, наданих працівнику,
- 90% мінімальної винагороди – при відрахуванні штрафів, передбачених у ст. 108 ТК.

**Права працівника, пов'язані з працевлаштуванням на основі трудового договору:**

- щорічні оплачувані відпустки (20 або 26 днів),
- вільні від роботи дні (так звані, спеціальні відпустки),

# ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

- положення щодо захисту прав, які стосуються робочого часу (право на перерву у праці, на щоденний та тижневий відпочинок),
- обмеження праці в надурочний час та обов'язкова компенсація за цю працю у вигляді надання вільного часу або доплати,
- захист від розірвання трудових відносин, наприклад:
  - 1) вагітних працівниць та працівників, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку,
  - 2) працівників протягом періоду 4 років до досягнення пенсійного віку,
  - 3) працівників під час перебування у відпустці або під час перебування на лікарняному,
- гарантія мінімальної винагороди за працю,
- положення щодо захисту прав, пов'язаних з батьківством, зокрема:
  - 1) право на відпустки: у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку,
  - 2) продовження договору до дати пологів,
- роботодавець сплачує внески на соціальне страхування (пенсія за віком, по інвалідності, у зв'язку із захворюванням та нещасним випадком) та медичне, яке дає право на безкоштовну медичну допомогу,
- перевірку та нагляд за дотриманням положень, пов'язаних із найманою працею, здійснює Державна інспекція праці, а Суди з питань праці вирішують спори, що виникають у зв'язку з трудовими відносинами.

# ДОГОВІР ДОРУЧЕННЯ

**Договір доручення є цивільно-правовим договором.**

**Він регулюється не положеннями Трудового кодексу, а положеннями Цивільного кодексу. Договір доручення укладають довіритель та повірений.**

## ВИЗНАЧЕННЯ ДОГОВОРУ ДОРУЧЕННЯ

За договором доручення повірений зобов'язується виконати конкретну юридичну дію для довірителя. Договір доручення визначається як договір старанної діяльності, подібно як і трудовий договір.

Договір доручення не являється договором результату. Повірений зобов'язаний до старанної праці та докладання належної старанності у виконання дій, які є предметом доручення.

**Приклади договору доручення, наприклад:** прибирання приміщень, розповсюдження листівок.

## МОЖЛИВІСТЬ ЗАМІНИ

Повірений може довірити виконання доручення третій особі лише тоді, коли це впливає з договору чи звичаю, або коли його змушують до цього обставини. У такому випадку, він зобов'язаний негайно повідомити довірителю про особу та місце проживання свого заступника, і у разі повідомлення відповідає тільки за відсутність належної старанності при виборі заступника.

У разі, коли повірений довірив виконання доручення іншій особі, не маючи на це права, а річ, яка належить стороні, яка дає доручення, була втрачена або пошкоджена, повірений відповідає також за втрату або випадкове пошкодження, за умови, якщо одне чи інше не сталося б, якби він виконував доручення сам.

# ДОГОВІР ДОРУЧЕННЯ

## ВИНАГОРОДА ЗА ДОГОВОРОМ ДОРУЧЕННЯ

Праця на основі договору доручення, як правило, оплачується. Якщо договір чи обставини, які супроводжують його укладення не вказують на те, що повірений зобов'язався виконати його без винагороди, виконання доручення повинно бути оплачене.

### ВАЖЛИВО!

З 1 січня 2018 року для повіреного діє мінімальна погодинна ставка, встановлена на 2019 рік у розмірі 14,70 злотих без відрахувань.

### Повірений є фізичною особою, яка:

- здійснює господарську діяльність, зареєстровану в Республіці Польща або країні, яка не є країною-членом ЄС або країною Європейського економічного простору, не має працівників та не укладає договорів з повіреними або
- не здійснює господарської діяльності, приймає доручення для підприємця згідно положень Закону про свободу господарської діяльності або для іншого організаційного підрозділу, у рамках діяльності, що здійснюється цими суб'єктами.

Виплата винагороди у розмірі, що впливає з розміру мінімальної погодинної ставки, здійснюється у грошовій формі. У випадку договорів, укладених на період, що перевищує один місяць, оплата винагороди у розмірі, що впливає з мінімальної погодинної ставки, проводиться, принаймні, один раз на місяць.

Діючі правила не виключають вирахування зборів або штрафів з винагороди повіреного, хіба, якщо такі дії довірителя мають на меті обійти положення закону або суперечать принципам соціального співіснування.

## ДОГОВІР ДОРУЧЕННЯ

### Права, які впливають з договору доручення:

- за договором доручення сплачуються внески, причому внески на соціальне забезпечення відраховуються різними способами, залежно від того, чи є і які інші права на страхування має повірений,

Усі ситуації описані на веб-сайті ZUS у посібнику під назвою „Принципи соціального і медичного страхування та визначення підстави для розрахунку внесків осіб, що виконують роботу на підставі цивільно-правових договорів”.

- час підлягання страхуванню враховується у період сплати внесків, тобто, зокрема враховується у трудовий стаж, який впливає на право на пенсію,
- довіритель сплачує внески на медичне страхування, отже, є право на безкоштовну медичну допомогу,
- страхування на випадок захворювання є добровільним. Якщо повірений вирішить застрахуватись від цього, він матиме право на оплачувані лікарняні,
- відсутність підпорядкованості довірителю,
- право на передачу виконання завдання третій особі (коли це впливає з договору).

## НЕДОЛІКИ ДОГОВОРУ ДОРУЧЕННЯ

### У повіреного немає, зокрема, права на:

- щорічну відпустку, відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку,
- компенсацію за працю в надурочний час,
- допомогу при виході на пенсію за віком, по інвалідності.

Повірений не захищений також від припинення та розірвання договору (договір можна розірвати, наприклад, в період вагітності).

## ПРАЦЯ НА ОСНОВІ АВТОРСЬКОГО ДОГОВОРУ

Авторський договір передбачає, що особа, яка приймає замовлення, зобов'язується виконати зазначений виріб (твір), а замовник заплатити за це винагороду. Авторський договір – це договір, результатом якого є досягнення конкретного результату, який піддається перевірці. В рамках цього договору виконавець зобов'язується створити виріб, який відповідає вимогам замовника.

Цей вид договору передбачає свободу та незалежність у виконанні роботи, а одночасно нетривалість трудових відносин, оскільки виконання виробу (твору) має одноразовий характер і є закрите терміном виконання. При цьому приймається, що результат, про який домовлялись сторони, повинен бути визначений заздалегідь, мати незалежне існування та бути об'єктивно досяжним та надійним – Рішення АС у Білостоці від 1 жовтня 2013 р. (реф. номер. III AUa 330/13).

**Сторонами авторського договору є замовник та особа, яка приймає замовлення.**

### ВИНАГОРОДА ЗА АВТОРСЬКИМ ДОГОВОРОМ

Авторський договір є договором, який оплачується. Законодавець однак не гарантує жодної мінімальної винагороди і надав сторонам значну свободу у сфері способу визначення його вартості.

Розмір винагороди за виконання виробу можна встановити, вказуючи основи для його визначення. Проте, якщо сторони не визначили розмір винагороди або не вказали підстави для його визначення, у разі виникнення сумнівів передбачається, що сторони мали на увазі звичайну винагороду за працю такого роду. Якщо і таким чином не вдасться визначити розмір винагороди, повинна бути виплачена винагорода, яка відповідає обґрунтованим трудовим зусиллям та іншим витратам особи, яка приймає замовлення.

**Приклади авторського договору:** виготовлення вбудованого гардеробу, написання картини.

# ПРАЦЯ НА ОСНОВІ АВТОРСЬКОГО ДОГОВОРУ

## ПРИПИНЕННЯ ДІЇ АВТОРСЬКОГО ДОГОВОРУ

Положення, що містяться в Цивільному кодексі щодо авторського договору не передбачають терміну попередження про його припинення. Існує лише можливість відмови замовника від укладеного договору тоді, коли:

- виникає необхідність „(...) значного підвищення винагороди, передбаченої кошторисом”, тоді замовник повинен оплатити особі, яка приймає замовлення „(...) відповідну частину узгодженої винагороди ” (ст. 631 ЦК.);
- виконавець запізнюється з початком або завершенням роботи та, ймовірно, не зможе її завершити в узгоджений час (ст. 635 ЦК.);
- особа, яка приймає замовлення, виконує дану роботу „(...) дефектним способом, або таким, що суперечить договору” (ст. 636 § 1 ЦК.).

## АВТОРСЬКИЙ ДОГОВІР ТА СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ

Особа, яка виконує працю на основі авторського договору, не підлягає соціальному страхуванню. Від цього договору не сплачуються внески на пенсійне страхування за віком, пенсійне страхування по інвалідності, у зв'язку з нещасним випадком або захворюванням.

### Виняток!

**Коли між сторонами авторського договору вже існують трудові відносини, або, коли працівник укладає договір з іншим суб'єктом, але виготовляє виріб (твір) для роботодавця, тоді з цього договору повинні відраховуватись внески на соціальне страхування. У цьому випадку обов'язково потрібно сплачувати внески на пенсійне страхування за віком, пенсійне страхування по інвалідності, страхування у зв'язку з нещасним випадком захворюванням як з трудового договору, так і з авторського.**

# ДОГОВІР ПРО ДОПОМОГУ У ЗБОРІ ВРОЖАЮ

Договір про допомогу у зборі врожаю укладає фермер (власник фермерського господарства) з особою, яка допомагає у зборі врожаю (помічником фермера). Цей договір укладається у письмовій формі перед початком надання допомоги у зборі **хмелю, фруктів, овочів, тютюну, пряносмакових та лікарських рослин.**

Допомога у зборі вищевказаних рослин включає такі дії:

- 1) збір хмелю, фруктів, овочів, тютюну, пряно смакових та лікарських рослин;
- 2) видалення зайвих частин рослин;
- 3) класифікація або сортування зірваних або зібраних вищевказаних рослин, або виконання інших дій з метою підготовки рослин до транспортування, зберігання або продажу, або пов'язаних з вирощуванням та покращенням якості врожаїв.

Загальна тривалість допомоги у зборі врожаю одним помічником фермера не може перевищувати 180 днів у календарному році. Помічник фермера перед укладанням договору подає декларацію про кількість днів у даному календарному році, протягом яких він надавав допомогу у зборі врожаю на основі договорів, укладених з іншими фермерами.

Кожна зі сторін договору має право розірвати його. Термін дії договору буде припинено після закінчення дати, коли було попереджено про його розірвання, якщо сторони не домовились про інше у договорі.

Надання допомоги у зборі врожаю є платною послугою. У помічника, який працює в рамках договору про допомогу у зборі врожаю, немає однак ні гарантованої мінімальної винагороди, ні мінімальної погодинної ставки, проте ця праця підлягає страхуванню на випадок захворювання, вагітності та пологів, а також нещасного випадку.

**ВАЖЛИВО!** Виконання дій на основі договору про допомогу у зборі врожаю не являє собою працевлаштування згідно Трудового кодексу.

## НАЙВАЖЛИВІШІ ВІДМІННОСТІ

## НАЙВАЖЛИВІШІ ВІДМІННОСТІ

|   | Трудовий договір | Договір доручення | Авторський договір |
|---|------------------|-------------------|--------------------|
| Підпорядкування керівництву, яке дає працю                        | ТАК              | НІ                | НІ                 |
| Обов'язок виконувати працю особисто                               | ТАК              | ТАК <sup>1</sup>  | НІ                 |
| Право на компенсацію за надурочний час у вигляді вільного часу    | ТАК              | НІ                | НІ                 |
| Право на компенсацію за надурочний час у вигляді доплати          | ТАК              | НІ                | НІ                 |
| Право на оплачувану відпустку                                     | ТАК              | НІ                | НІ                 |
| Право на спеціальну відпустку                                     | ТАК              | НІ                | НІ                 |
| Використання соціального фонду                                    | ТАК <sup>2</sup> | НІ                | НІ                 |
| Захист від розірвання трудового договору                          | ТАК              | НІ                | НІ                 |
| Обов'язок продовження договору з вагітною працівницею             | ТАК              | НІ                | НІ                 |
| Гарантія мінімальної винагороди                                   | ТАК              | ТАК               | НІ                 |
| Безкоштовна медична допомога                                      | ТАК              | ТАК               | НІ                 |
| Оплачувані лікарняні  | ТАК <sup>3</sup> | ТАК <sup>4</sup>  | НІ                 |
| Можливі претензії, подані на розгляд у РІР або Суд з питань праці | ТАК              | ТАК <sup>5</sup>  | НІ                 |
| Можливі претензії, подані на розгляд у цивільний суд              | НІ               | ТАК               | ТАК                |
| Після закінчення праці має право на допомогу по безробіттю        | ТАК <sup>6</sup> | ТАК <sup>6</sup>  | НІ                 |

<sup>1</sup> за згодою замовника можлива заміна

<sup>2</sup> коли роботодавець створює фонд

<sup>3</sup> за винятком, вказаним у ст. 4 Закону про грошові виплати із соціального страхування у разі хвороби та догляду за дитиною

<sup>4</sup> за умови добровільного страхування

<sup>5</sup> в межах мінімальної погодинної ставки

<sup>6</sup> після виконання вимог законодавства



# ПРАВОВА ОСНОВА

## ЗАПАМ'ЯТАЙТЕ!

**Трудові відносини та цивільно-правові договори – це юридично допустимі форми виконання праці.**

Про вид укладеного договору, який буде основою виконуваної праці, вирішують сторони. Проте, якщо праця має виконуватись в умовах характерних для трудових відносин, то укладення цивільно-правового договору замість трудового договору є порушенням діючих положень.

Про те, чи в даному випадку ми маємо справу з трудовими відносинами, вирішує не назва договору, укладеного між сторонами, а умови, в яких фактично виконується праця.

### Правова основа:

- 1) Закон від 26 червня 1974 р. «Трудовий кодекс» (ЗВ, 2018 р., поз. 917 зі змінами),
- 2) Закон від 23 квітня 1964 р. «Цивільний кодекс» (ЗВ, 2018 р., поз. 1025 зі змінами),
- 3) Закон від 10 жовтня 2002 р., про мінімальну винагороду за працю (ЗВ, 2018 р., поз. 2177),
- 4) Закон від 13 жовтня 1998 р. про систему соціального страхування (ЗВ, 2019 р., поз. 300 зі змінами),
- 5) Закон від 20 грудня 1990 р. про соціальне страхування фермерів (ЗВ, 2019 р., поз. 299 зі змінами),
- 6) [http://www.zus.pl/documents/10182/167567/Poradnik\\_umowy\\_cywilnoprawne/542ecb21-490d-4877-a27f-8524116f08fe](http://www.zus.pl/documents/10182/167567/Poradnik_umowy_cywilnoprawne/542ecb21-490d-4877-a27f-8524116f08fe).

**Консультації з питань законності працевлаштування громадян України на території Республіки Польщі українською мовою надаються в понеділок, вівторок та середу з **16.00** до **20.00** за телефоном **22 111 35 29****

**[www.prawawpracy.pl](http://www.prawawpracy.pl)**