

RODZAJE UMÓW PRZY PODEJMOWANIU ZATRUDNIENIA

Zatrudnienie jest rodzajem aktywności zawodowej, wyrażającym się w odpłatnym zaangażowaniu sił i umiejętności ludzkich (kapitału ludzkiego) w działalność podmiotu gospodarczego. Każde takie zatrudnienie jest swoistego rodzaju umową pomiędzy zatrudnionym/pracownikiem a zatrudniającym/pracodawcą i podlega regulacjom prawnym.

Na podstawie Kodeksu pracy (k.p.), czyli ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, z późn. zm.), który jest podstawowym źródłem prawa pracy, zawiera się różnego rodzaju umowy o pracę.

Na podstawie Kodeksu cywilnego (k.c.), czyli ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2016 r., poz. 380, z późn. zm.), który reguluje stosunki cywilnoprawne między osobami fizycznymi i osobami prawnymi zawiera się m.in. umowę zlecenia i umowę o dzieło.

Pracownik to osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Pracownikiem może być wyłącznie osoba fizyczna, która osiągnęła określony wiek, tj. ukończyła 16 lat i posiada co najmniej ograniczoną zdolność do czynności prawnych.

Pracodawcą jest każda jednostka organizacyjna (również bez osobowości prawnej) lub osoba fizyczna zatrudniająca pracowników.

Dla większości osób podejmujących pracę zdecydowanie korzystniejsze jest zawarcie umowy o pracę, a więc nawiązanie tzw. „stosunku pracy”.

Poprzez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Pracodawca natomiast zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy. Stosunek pracy może być nawiązany również w drodze mianowania, powołania lub wyboru.

Co daje umowa o pracę? Przy tego typu umowie pracownik:

- ma prawo do urlopu wypoczynkowego, macierzyńskiego i zdrowotnego,
- w czasie choroby otrzymuje wynagrodzenie wypłacane przez pracodawcę lub ZUS oraz może korzystać z bezpłatnego dostępu do usług medycznych,

- w razie wypadku ubezpieczenie społeczne pokrywa koszty leczenia i rehabilitacji,
- w razie utraty zdolności do pracy, ma prawo ubiegania się o rentę
- po utracie pracy ma możliwość skorzystania z zasiłku dla bezrobotnych,
- po zakończeniu kariery zawodowej dostaje wynagrodzenie w postaci emerytury.

Rodzaje umów o pracę:

- na okres próbny,
- na czas określony (w tym umowa na zastępstwo),
- na czas nieokreślony.

Ponadto, kodeks pracy wyróżnia:

- powołanie,
- mianowanie,
- wybór.

Umowa na okres próbny jest najczęściej pierwszą umową zawieraną z pracodawcą, a czas jej trwania może wynosić maks. 3 mies. W trakcie obowiązywania tej umowy zarówno pracodawca, jak i pracownik mają możliwość wzajemnego sprawdzenia się – pracodawca pod kątem umiejętności i kwalifikacje pracownika oraz możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy, pracownik pod kątem warunków świadczenia pracy, zakresu czynności czy panującej atmosfery. Taka umowa może być zawarta tylko raz. Ograniczenie to nie obowiązuje, jeżeli kolejna umowa na okres próbny jest zawierana z tym samym pracownikiem, ale dotyczy innego stanowiska oraz w przypadku wystąpienia co najmniej 3-letniej przerwy w zatrudnieniu. Po upływie okresu próbnego można zawrzeć umowę, np. na czas określony lub nieokreślony lub rozwiązać stosunek pracy.

Źródła: Rodzaje umów przy podejmowaniu zatrudnienia. Zeszyt informacyjny. WUP, Warszawa, 2016.

Kodeks Cywilny. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.

Kodeks Pracy. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.

Kodeks Pracy 2015, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2015.

Kodeks Pracy 2016 z komentarzem. Wydawnictwo INFOR, Warszawa 2015.

Pisarczyk Ł. „Różne formy zatrudnienia”, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003.

Umowy o pracę, o dzieło, zlecenia – poradnik, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2011.

Akty prawne:

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2016 r., poz. 380, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, z późn. zm.).

Strony internetowe:

www.umowaoprace.pl – „Umowa o pracę”.

poradnik.wfirma.pl – Umowy o pracę – zmiany w przepisach od 2015 r. (14.01.2015 r.).

www.se.pl – „ABC Pracownika. Rodzaje umów o pracę” (30.05.2015 r.).

biznes.onet.pl – „Nowe okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony” (30.06.2015 r.).

Sporządzono: marzec 2020

Sporządzono w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie



Umowa na czas określony może być zawarta jako druga umowa z pracodawcą, po wygaśnięciu umowy na okres próbny lub jako pierwsza, której nie poprzedzała żadna inna umowa. Znowelizowane przepisy prawa pracy ograniczają czas trwania tego rodzaju umowy oraz liczbę zawieranych kolejno po sobie umów na czas określony z tym samym pracownikiem. Okres zatrudnienia na podstawie umowy lub umów o pracę na czas określony zawieranych między tym samym pracodawcą i pracownikiem, nie może przekraczać 33 miesięcy. Umowy na czas określony mogą być zawierane przez danego pracodawcę z jednym pracownikiem jedynie trzykrotnie. Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub jeśli łączny okres zatrudnienia na podstawie umów na czas określony będzie dłuższy niż 33 miesiące automatycznie będzie oznaczało zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Przekształcenie umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony zależy od spełnienia następujących warunków:

- umowy zawarte na czas określony muszą następować po sobie,
- okres pomiędzy rozwiązaniem jednej a zawarciem kolejnej umowy nie może przekraczać jednego miesiąca,
- kolejne umowy muszą zostać rozwiązane.

Umowa na zastępstwo jest szczególnym rodzajem umowy, do której stosuje się przepisy dotyczące umowy na czas określony wskazane w art. 25 k.p. Pracodawcy mogą ją zawierać w celu zapewnienia zastępstwa pracownika nieobecnego z przyczyn usprawiedliwionych, np. z powodu choroby, urlopu wychowawczego lub bezpłatnego, itp. Pracodawca może sprawdzić potencjalnego zastępcę zatrudniając go na maksymalnie 3-miesięczny okres próbny. Umowa na zastępstwo powinna określać ten sam rodzaj pracy (stanowisko) co umowa o pracę zastępowanego pracownika. Może ona natomiast określać inny wymiar czasu pracy oraz inną wysokość wynagrodzenia.

Źródła: Rodzaje umów przy podejmowaniu zatrudnienia. Zeszyt informacyjny. WUP, Warszawa, 2016.
Kodeks Cywilny. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.
Kodeks Pracy. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.
Kodeks Pracy 2015, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2015.
Kodeks Pracy 2016 z komentarzem. Wydawnictwo INFOR, Warszawa 2015.
Pisarczyk Ł. „Różne formy zatrudnienia”, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003.
Umowy o pracę, o dzieło, zlecenia – poradnik, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2011.

Akty prawne:

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2016 r., poz. 380, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, z późn. zm.).

Strony internetowe:

www.umowaoprace.pl – „Umowa o pracę”.

poradnik.wfirma.pl – Umowy o prace – zmiany w przepisach od 2015 r. (14.01.2015 r.).

www.se.pl – „ABC Pracownika. Rodzaje umów o pracę” (30.05.2015 r.).

biznes.onet.pl – „Nowe okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony” (30.06.2015 r.).

Sporządzono: marzec 2020

Sporządzono w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie



Umowa na zastępstwo różni się od umowy o pracę na czas określony przede wszystkim ze względu na: brak ograniczenia do 33 miesięcy łącznego czasu trwania zatrudnienia oraz konieczności przekształcania jej na umowę na czas nieokreślony nawet wtedy, gdy jest zawierana po raz czwarty – oznacza to, że jeśli umowa o pracę na zastępstwo została zawarta na określony czas (np. dwóch lat), a po upływie tego terminu pracownik zastępowany nie zjawi się w pracy, pracodawca może przedłużyć okres trwania umowy na kolejny, dowolny czas. Takie przedłużenie może następować kilkakrotnie i pracownik, który pracuje na umowie na zastępstwo nie przechodzi na umowę o pracę na czas nieokreślony.

Brak ochrony dla kobiet w ciąży – oznacza to, że jeśli upłynie okres pracy na jaki pracownica była zatrudniona, pracodawca nie musi przedłużać jej umowy o pracę do dnia porodu (podobnie w sytuacji kiedy do pracy powróci zastępowany pracownik). W trakcie trwania umowy przysługują ciężarnej takie same prawa do zwolnienia się z pracy na zlecenie przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, które nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Pracownikowi zatrudnionemu w oparciu o umowę na zastępstwo przysługuje ubezpieczenie społeczne i w tym zakresie ma prawo do bezpłatnej opieki medycznej oraz zwolnienia w przypadku choroby. Jeśli jednak w czasie trwania choroby tego pracownika umowa o pracę na zastępstwo wygaśnie, a zastępowany pracownik wróci do pracy, umowa o pracę na zastępstwo nie jest przedłużana.

Umowa na czas nieokreślony jest umową bezterminową, zawieraną bez oznaczenia końcowego terminu trwania stosunku pracy. Gwarantuje ona stabilność zatrudnienia. Jest to najkorzystniejsza dla pracownika forma zatrudnienia, która stwarza najdalej idące gwarancje, przede wszystkim w zakresie trwałości stosunku pracy. Zaletami umowy na czas nieokreślony są dłuższe okresy wypowiedzenia, niezbędność uzasadnienia decyzji o rozstaniu, a w niektórych przypadkach

Źródła: Rodzaje umów przy podejmowaniu zatrudnienia. Zeszyt informacyjny. WUP, Warszawa, 2016.
Kodeks Cywilny. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.
Kodeks Pracy. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.
Kodeks Pracy 2015, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2015.
Kodeks Pracy 2016 z komentarzem. Wydawnictwo INFOR, Warszawa 2015.
Pisarczyk Ł. „Różne formy zatrudnienia”, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003.
Umowy o pracę, o dzieło, zlecenia – poradnik, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2011.

Akty prawne:

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2016 r., poz. 380, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, z późn. zm.).

Strony internetowe:

www.umowaoprace.pl – „Umowa o pracę”.

poradnik.wfirma.pl – Umowy o prace – zmiany w przepisach od 2015 r. (14.01.2015 r.).

www.se.pl – „ABC Pracownika. Rodzaje umów o pracę” (30.05.2015 r.).

biznes.onet.pl – „Nowe okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony” (30.06.2015 r.).

Sporządzono: marzec 2020

Sporządzono w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie



konieczność konsultacji wypowiedzenia ze związkami zawodowymi działającymi w zakładzie pracy.

Pracownikowi zatrudnionemu na podstawie tej umowy zapewnia wszystkie przywileje wynikające z kodeksu pracy, a mianowicie:

- ubezpieczenie (emerytalne, rentowe, chorobowe, zdrowotne),
- ochronę wynagrodzenia (nie może być niższe od minimalnego oraz musi być wypłacane w określonym terminie),
- ochronę czasu pracy,
- trwałość stosunku pracy (okres wypowiedzenia),
- uprawnienia urlopowe,
- ochronę dla niektórych grup (kobiety, młodociani, niepełnosprawni),
- uprawnienia szczególne dla określonych grup zawodowych.

Mianowanie - jest pozaumownym stosunkiem pracy nawiązywanym w drodze decyzji administracyjnej (art. 76 k.p.) Jest to sposób nawiązania pracy tam, gdzie wymaga tego jej szczególny charakter i w sytuacjach, gdy pracownikom stawia się szczególnie wysokie wymagania.

Szczególny charakter pracy polega na wykonywaniu przez pracownika obowiązków w warunkach podporządkowania. Podporządkowanie czyli podległość służbowa polega na poddaniu mianowanego pracownika, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, jednostronnym decyzjom władzy służbowej, które zmieniają umówione warunki pracy (np. zlecenie pracownikowi wykonywanie przejściowo innych niż umówione obowiązków służbowych, przeniesienie na takie samo lub równorzędne stanowisko do innego urzędu, czasowe skierowanie do pracy w innej miejscowości).

Źródła: Rodzaje umów przy podejmowaniu zatrudnienia. Zeszyt informacyjny. WUP, Warszawa, 2016.

Kodeks Cywilny. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.

Kodeks Pracy. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.

Kodeks Pracy 2015, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2015.

Kodeks Pracy 2016 z komentarzem. Wydawnictwo INFOR, Warszawa 2015.

Pisarczyk Ł. „Różne formy zatrudnienia”, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003.

Umowy o pracę, o dzieło, zlecenia – poradnik, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2011.

Akty prawne:

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2016 r., poz. 380, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, z późn. zm.).

Strony internetowe:

www.umowaoprace.pl – „Umowa o pracę”.

poradnik.wfirma.pl – Umowy o pracę – zmiany w przepisach od 2015 r. (14.01.2015 r.).

www.se.pl – „ABC Pracownika. Rodzaje umów o pracę” (30.05.2015 r.).

biznes.onet.pl – „Nowe okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony” (30.06.2015 r.).

Sporządzono: marzec 2020

Sporządzono w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie



Do powstania stosunku pracy z mianowania potrzebna jest zgoda pracownika, przejawiająca się w przyjęciu nominacji. Mianowanie zazwyczaj następuje na czas nieokreślony z prawem do wypowiedzenia.

Powołanie - stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się w przypadku pracowników powoływanych do pełnienia funkcji w organach administracji państwowej (art. 68 k.p.). Powołanie powinno być dokonane na piśmie, a warunkiem jego powstania jest zgoda obu stron. Akt powołania powinien zawierać wszystkie istotne składniki stosunku pracy tj. stanowisko, termin przystąpienia do pracy, wysokość wynagrodzenia. Powołanie może być poprzedzone konkursem. Stosunek pracy nawiązuje się w terminie podanym w powołaniu, zwykle na czas nieokreślony.

Stosunek pracy zawiązany na podstawie powołania charakteryzuje się brakiem stabilizacji zatrudnienia, ponieważ organ powołujący w każdej chwili może pracownika odwołać. Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Zmiana warunków pracy lub płacy jest możliwa, ale tylko za porozumieniem stron.

Wybór - Zgodnie z art. 73 Kodeksu pracy do nawiązania stosunku pracy na podstawie wyboru dochodzi jeśli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. Tradycyjnie wybór stanowi podstawę nawiązania stosunku pracy w organizacjach społecznych i politycznych, choć może być taką podstawą także w organizacjach związkowych.

Na podstawie wyboru zatrudnieni są:

- w urzędach marszałkowskich: marszałek województwa, wiceprzewodniczący zarządu oraz pozostali członkowie zarządu województwa (jeśli statut tak stanowi),

Źródła: Rodzaje umów przy podejmowaniu zatrudnienia. Zeszyt informacyjny. WUP, Warszawa, 2016.
Kodeks Cywilny. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.
Kodeks Pracy. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.
Kodeks Pracy 2015, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2015.
Kodeks Pracy 2016 z komentarzem. Wydawnictwo INFOR, Warszawa 2015.
Pisarczyk Ł. „Różne formy zatrudnienia”, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003.
Umowy o pracę, o dzieło, zlecenia – poradnik, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2011.

Akty prawne:

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2016 r., poz. 380, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, z późn. zm.).

Strony internetowe:

www.umowaoprace.pl – „Umowa o pracę”.

poradnik.wfirma.pl – Umowy o pracę – zmiany w przepisach od 2015 r. (14.01.2015 r.).

www.se.pl – „ABC Pracownika. Rodzaje umów o pracę” (30.05.2015 r.).

biznes.onet.pl – „Nowe okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony” (30.06.2015 r.).

Sporządzono: marzec 2020

Sporządzono w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

- w starostwach powiatowych: starosta, wicestarosta oraz pozostali członkowie zarządu powiatu (jeśli statut tak stanowi),
- w urzędach gmin: wójt (burmistrz, prezydent miasta),
- w związkach samorządu terytorialnego: przewodniczący zarządu związku i pozostali członkowie zarządu (jeśli statut tak stanowi).

Pracownik wybrany może pozostawać jednocześnie w stosunku pracy z uprzednim pracodawcą, a na czas wyboru wziąć urlop bezpłatny.

Umowa o pracę powinna określać

- strony umowy – nazwę pracodawcy i osoby go reprezentującej oraz imię i nazwisko pracownika,
- rodzaj umowy (np. umowa na czas określony),
- datę jej zawarcia,
- rodzaj pracy, tj. określenie zawodu pracownika, funkcji jaką będzie pełnił, nazwę stanowiska pracy lub czynności jakie miałby wykonywać,
- miejsce wykonywania pracy,
- wymiar czasu pracy (np. ¼ etatu, ½ etatu, pełen etat),
- wynagrodzenie, poprzez podanie wysokości pensji zasadniczej oraz dodatków i premii,
- termin rozpoczęcia pracy, a w przypadku umów na czas określony, również termin jej zakończenia.

Każda umowa o pracę według Kodeksu pracy powinna być podpisana przez dwie osoby: pracownika oraz osobę upoważnioną przez pracodawcę.

Formy rozwiązywania umów o pracę:

Zgodnie z art. 30 § 1 Kodeksu pracy umowa o pracę może zostać rozwiązana:

- na mocy porozumienia stron,

Źródła: Rodzaje umów przy podejmowaniu zatrudnienia. Zeszyt informacyjny. WUP, Warszawa, 2016.

Kodeks Cywilny. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.

Kodeks Pracy. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.

Kodeks Pracy 2015, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2015.

Kodeks Pracy 2016 z komentarzem. Wydawnictwo INFOR, Warszawa 2015.

Pisarczyk Ł. „Różne formy zatrudnienia”, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003.

Umowy o pracę, o dzieło, zlecenia – poradnik, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2011.

Akty prawne:

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2016 r., poz. 380, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, z późn. zm.).

Strony internetowe:

www.umowaoprace.pl – „Umowa o pracę”.

poradnik.wfirma.pl – Umowy o pracę – zmiany w przepisach od 2015 r. (14.01.2015 r.).

www.se.pl – „ABC Pracownika. Rodzaje umów o pracę” (30.05.2015 r.).

biznes.onet.pl – „Nowe okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony” (30.06.2015 r.).

Sporządzono: marzec 2020

Sporządzono w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

- za wypowiedzeniem,
- bez wypowiedzenia,
- z upływem czasu na który była zawarta.

Rodzaje umów cywilnoprawnych

Wśród wielu umów przewidzianych w Kodeksie cywilnym najszersze zastosowanie, jako podstawa świadczenia pracy, mają:

- umowa zlecenia,
- umowa o dzieło,
- umowa agencyjna.

Podstawową cechą, odróżniającą te umowy od umów o pracę, jest brak podporządkowania wykonawcy (pracownika) swojemu zleceniodawcy. Jednocześnie, wykonawcy umów cywilnoprawnych pozbawieni są ochrony i uprawnień pracowniczych, jakie zapewnia pracownikom Kodeks pracy. W większości wypadków nie dotyczą ich, m.in. uregulowania dotyczące urlopów wypoczynkowych i macierzyńskich, wynagrodzenia minimalnego, nadgodzin i okresów wypowiedzenia.

Umowa zlecenia - przedmiotem umowy zlecenia jest wykonanie, przez przyjmującego zlecenie, określonej czynności prawnej (odpłatnie lub nieodpłatnie) na rzecz zleceniodawcy.

Zleceniobiorca ma obowiązek informować zleceniodawcę o przebiegu wykonywania umowy, a na zakończenie – przedstawić mu sprawozdanie z jej wykonania. Zlecenia są umowami starannego działania. Oznacza to, że ważna jest wykonywana praca na rzecz zleceniodawcy, która niekoniecznie musi prowadzić do określonego rezultatu.

Źródła: Rodzaje umów przy podejmowaniu zatrudnienia. Zeszyt informacyjny. WUP, Warszawa, 2016.

Kodeks Cywilny. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.

Kodeks Pracy. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.

Kodeks Pracy 2015, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2015.

Kodeks Pracy 2016 z komentarzem. Wydawnictwo INFOR, Warszawa 2015.

Pisarczyk Ł. „Różne formy zatrudnienia”, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003.

Umowy o pracę, o dzieło, zlecenia – poradnik, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2011.

Akty prawne:

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2016 r., poz. 380, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, z późn. zm.).

Strony internetowe:

www.umowaoprace.pl – „Umowa o pracę”.

poradnik.wfirma.pl – Umowy o pracę – zmiany w przepisach od 2015 r. (14.01.2015 r.).

www.se.pl – „ABC Pracownika. Rodzaje umów o pracę” (30.05.2015 r.).

biznes.onet.pl – „Nowe okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony” (30.06.2015 r.).

Sporządzono: marzec 2020

Sporządzono w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie



Umowa zlecenia podobnie jak umowa o pracę, wiąże się z obowiązkiem opłacania składki zdrowotnej, chyba że pracownik ma składki opłacane z innego tytułu (np. jest studentem i nie ukończył 26 roku życia, ma umowę o pracę lub też prowadzi działalność gospodarczą – ale w innym zakresie niż przedmiot objęty umową). Opłata składki chorobowej jest dobrowolna.

Umowa zlecenie jest mniej wygodna dla zleceniobiorcy, bo nie daje mu tzw. pracy etatowej i pewności zatrudnienia, nie pociąga za sobą nabywania uprawnień pracowniczych, np. w postaci urlopu wypoczynkowego.

Umowa o dzieło - zawierając umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Umowa o dzieło zgodnie z art. 627 k.c. jest typową umową rezultatu, umową odpłatną i dwustronnie zobowiązującą.

Warunkiem zaistnienia umowy o dzieło jest określenie w umowie, jakie dzieło ma wykonać przyjmujący zamówienie. Dzieło może mieć charakter materialny, np. stworzenie bazy danych, napisanie artykułu lub niematerialny, np. organizacja wycieczki. Umowa musi określać rodzaj dzieła, termin wykonania, sposób i wysokość zapłaty.

Jeżeli przedmiot umowy będzie niewłaściwie lub nieterminowo wykonany, zamawiający może od niej odstąpić. Taka umowa nie daje pracownikowi żadnej ochrony socjalnej, pracodawca zaś nie bierze odpowiedzialności za zapewnienie warunków BHP, urlopu, odprawy pieniężnej, zasiłku.

Niewątpliwą zaletą ww. umowy jest to, że zamawiającego nie interesuje, kiedy i w jaki sposób jest ona realizowana, ważny dla niego jest tylko efekt końcowy.

Źródła: Rodzaje umów przy podejmowaniu zatrudnienia. Zeszyt informacyjny. WUP, Warszawa, 2016.
Kodeks Cywilny. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.
Kodeks Pracy. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.
Kodeks Pracy 2015, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2015.
Kodeks Pracy 2016 z komentarzem. Wydawnictwo INFOR, Warszawa 2015.
Pisarczyk Ł. „Różne formy zatrudnienia”, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003.
Umowy o pracę, o dzieło, zlecenia – poradnik, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2011.

Akty prawne:

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2016 r., poz. 380, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, z późn. zm.).

Strony internetowe:

www.umowaoprace.pl – „Umowa o pracę”.

poradnik.wfirma.pl – Umowy o pracę – zmiany w przepisach od 2015 r. (14.01.2015 r.).

www.se.pl – „ABC Pracownika. Rodzaje umów o pracę” (30.05.2015 r.).

biznes.onet.pl – „Nowe okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony” (30.06.2015 r.).

Sporządzono: marzec 2020

Sporządzono w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Umowa agencyjna - kolejnym rodzajem zatrudnienia niepracowniczego jest umowa agencyjna. Sednem i funkcją tej umowy jest uregulowanie świadczenia usług pośrednictwa między stronami umowy.

Podpisując umowę agencyjną zgodnie z art. 758 § 1 k.c. przyjmujący zlecenie (agent), zobowiązuje się, w zakresie działalności swego przedsiębiorstwa, do stałego pośredniczenia przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy, albo do zawierania ich w jego imieniu. Zleceniodawca zobowiązuje się do zapłaty agentowi umówionego wynagrodzenia (prowizji).

Artykuły 761 i 764 k.c. zapewniają agentowi prowizję, także po rozwiązaniu umowy agencyjnej. Należy się ona agentowi wtedy gdy: wykonywał on pracę, np. pozyskiwał klientów na rzecz zleceniodawcy w trakcie trwania umowy, a zawarcie kontraktu pomiędzy klientem a zleceniodawcą nastąpiło po rozwiązaniu umowy agencyjnej, z pozyskanych przez agenta, w trakcie trwania umowy klientów, zleceniodawca ma znaczne korzyści. Kodeks cywilny nie reguluje problematyki urlopu agenta, jednak w treści wielu umów wprowadza się w różnych formach płatny urlop, ze względu na brak ustawowych przeciwwskazań. Umowa agencyjna może być zawarta na czas określony lub nieokreślony.

Inne rodzaje umów

Kontrakt menedżerski jest umową nienazwaną, co oznacza, iż nie został dotąd uregulowany w przepisach prawa cywilnego. Strony zawierające przedmiotową umowę, mogą na zasadzie autonomii woli stron i dojścia do wspólnego porozumienia, swobodnie określić swoje wzajemne prawa i obowiązki.

Umowa menedżerska to umowa dwustronnie zobowiązująca i odpłatna. Podstawową jej treścią jest zarządzanie (prowadzenie) przedsiębiorstwa. Zawierając taką umowę, zarządca zobowiązuje się, za wynagrodzeniem, do stałego i efektywnego prowadzenia przedsiębiorstwa w imieniu i na rachunek drugiej strony.

Źródła: Rodzaje umów przy podejmowaniu zatrudnienia. Zeszyt informacyjny. WUP, Warszawa, 2016.

Kodeks Cywilny. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.

Kodeks Pracy. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.

Kodeks Pracy 2015, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2015.

Kodeks Pracy 2016 z komentarzem. Wydawnictwo INFOR, Warszawa 2015.

Pisarczyk Ł. „Różne formy zatrudnienia”, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003.

Umowy o pracę, o dzieło, zlecenia – poradnik, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2011.

Akty prawne:

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2016 r., poz. 380, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, z późn. zm.).

Strony internetowe:

www.umowaopracę.pl – „Umowa o pracę”.

poradnik.wfirma.pl – Umowy o pracę – zmiany w przepisach od 2015 r. (14.01.2015 r.).

www.se.pl – „ABC Pracownika. Rodzaje umów o pracę” (30.05.2015 r.).

biznes.onet.pl – „Nowe okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony” (30.06.2015 r.).

Sporządzono: marzec 2020

Sporządzono w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie



Należy zaznaczyć, że ta forma zatrudnienia nie gwarantuje minimalnego wynagrodzenia ani prawa do płatnych urlopów. Charakterystyczną cechą kontraktu menedżerskiego jest również nienormowany czas pracy.

Należy pamiętać, że sądem właściwym dla dochodzenia roszczeń wynikających z kontraktu menedżerskiego będącego umową cywilną jest sąd rozpoznający sprawy cywilne, a nie sąd pracy.



Źródła: Rodzaje umów przy podejmowaniu zatrudnienia. Zeszyt informacyjny. WUP, Warszawa, 2016.

Kodeks Cywilny. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.

Kodeks Pracy. Komentarz. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.

Kodeks Pracy 2015, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2015.

Kodeks Pracy 2016 z komentarzem. Wydawnictwo INFOR, Warszawa 2015.

Pisarczyk Ł. „Różne formy zatrudnienia”, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003.

Umowy o pracę, o dzieło, zlecenia – poradnik, Wydawnictwo Dziennik Gazeta Prawna, Warszawa 2011.

Akty prawne:

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2016 r., poz. 380, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, z późn. zm.).

Strony internetowe:

www.umowaopracę.pl – „Umowa o pracę”.

poradnik.wfirma.pl – Umowy o pracę – zmiany w przepisach od 2015 r. (14.01.2015 r.).

www.se.pl – „ABC Pracownika. Rodzaje umów o pracę” (30.05.2015 r.).

biznes.onet.pl – „Nowe okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony” (30.06.2015 r.).

Sporządzono: marzec 2020

Sporządzono w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie