



POLSKA FUNDACJA
PRZEDSIĘBIORCZOŚCI



Umowa o pracę a samozatrudnienie (B2B) – analiza zalet i wad

01

Podstawy
prawne i modele
świadczenia
pracy

Podstawy prawne

W przypadku zatrudnienia tzw. pracowniczego jest to przede wszystkim

- ✓ **ustawa dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) – dalej „Kodeks pracy”**
- ✓ **oraz inne przepisy szeroko pojętego Prawa pracy**

W przypadku zatrudnienia tzw. pozapracowniczego / niepracowniczego jest to przede wszystkim

- ✓ **ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1360) – dalej „Kodeks cywilny”**



Podstawy prawne

Kodeks cywilny – artykuł 353¹ – zasada tzw. swobody umów

- ❖ 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.
- ❖ W ten sposób została sformułowana **zasada swobody umów i jej granice**. Jedną z konsekwencji tej zasady jest pozostawiony stronom wybór co do treści i formy zawieranej umowy.
- ❖ W orzecznictwie sądowym trafnie zwraca się jednak uwagę na to, że choć zgodnie z tym przepisem strony zawierające umowę mogą – co do zasady – ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, **swoboda stron przy zawieraniu umów nie jest nieograniczona. Jej granice stanowią właściwość (natura) stosunku prawnego, ustawa oraz zasady współżycia społecznego.**



Podstawy prawne

Kodeks cywilny – artykuł 353¹

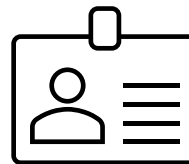
- ❖ Oznacza to, że strony są zobligowane do przestrzegania zasadniczych elementów stosunku zobowiązaniowego (stosunku umownego), czyli jego części składowych, które decydują o istocie tworzonego węzła prawnego – nie ma tu zatem całkowitej dowolności.
- ❖ Powyższe dotyczy również wyboru umowy, w której ramach będzie świadczona praca.



Modele świadczenia pracy



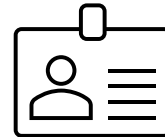
- ✓ A zatem mając na uwadze obowiązujące w Polsce przepisy, prawne podstawy świadczenia pracy można podzielić na dwie grupy:
 - na **zatrudnienie pracownicze** oparte na przepisach prawa pracy oraz na
 - tzw. **zatrudnienie niepracownicze** oparte na przepisach prawa cywilnego.
- ✓ W zatrudnieniu pracowniczym wyróżniamy:
 - umowę o pracę,
 - powołanie,
 - mianowanie,
 - wybór,
 - spółdzielczą umowę o pracę.





Modele świadczenia pracy

- ✓ Kodeks pracy wymienia następujące rodzaje umów o pracę:
 - umowę na **okres próbny**,
 - umowę na **czas określony**,
 - umowę na **czas nieokreślony**.
- ✓ Natomiast na podstawie umów cywilnoprawnych praca najczęściej wykonywana jest na podstawie umowy zlecenia i umowy o dzieło, a także w ramach tzw. samozatrudnienia (B2B).
- ✓ Podstawowe różnice pomiędzy umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi dotyczą m.in.:
 - charakteru świadczonej pracy,
 - podporządkowania,
 - konieczności osobistego wykonywania pracy przez pracownika,
 - wynagrodzenia za pracę i jego ochrony np. przed potrąceniami,
 - ryzyka w zakresie wykonywania pracy,
 - możliwości rozwiązania umowy,
 - czy składek ZUS.

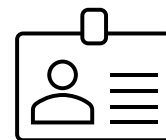


Modele świadczenia pracy



Jak zatem definiujemy „stosunek pracy”?

- ✓ Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, przez nawiązanie stosunku pracy **pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, za wynagrodzeniem.**
- ✓ Stosunek pracy tworzą dwa podmioty – **pracodawca i pracownik.**
- ✓ **Pracodawcą** jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniając one pracowników – czyli pracodawca może mieć różne formy organizacyjno - prawne.
- ✓ **Pracownikiem** jest osoba fizyczna, która jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.
- ✓ **PAMIĘTAJ !!!** Pracownikami nie są osoby:
 - świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa zlecenia, o dzieło),
 - prowadzące działalność gospodarczą (B2B),

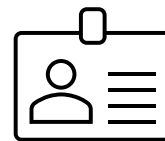


Modele świadczenia pracy



Pracodawca ponosi:

- **ryzyko techniczne prowadzenia działalności** – konsekwencje nieświadczenia pracy przez pracownika z przyczyn technicznych - np. przestój,
- **ryzyko osobowe** – konsekwencje błędów popełnianych przez pracownika,
- **ryzyko gospodarcze** – związane ze złą kondycją ekonomiczną przedsiębiorstwa,
- **ryzyko socjalne** – polegające na ponoszeniu przez pracodawcę pewnych ciężarów socjalnych (np. wypłaty świadczeń).



WAŻNE !!!

Przy zatrudnieniu w oparciu o umowę o pracę pracownik jest całkowicie podporządkowany pracodawcy co do sposobu, czasu i miejsca wykonywania pracy.



Modele świadczenia pracy

Praca świadczona osobiście

Praca świadczona w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę

Bezwzględna odpłatność stosunku pracy

Podporządkowanie pracodawcy

Ryzyko ekonomiczne, prawne, biznesowe ponosi pracodawca



Modele świadczenia pracy

- ✓ Coraz większa liczba pracodawców pozwala jednak pracownikom na wybranie formy zatrudnienia. Oprócz popularnej umowy o pracę mogą oni zdecydować się na **samozatrudnienie, czyli tzw. kontrakt B2B (*business to business*)**.

Czym jest relacja B2B?

- ✓ Współpraca w relacji B2B jest świadczeniem usług dla pracodawcy **w ramach samozatrudnienia – czyli w ramach prowadzenia własnej działalności gospodarczej**.
- ✓ Definicję działalności gospodarczej zawiera zarówno ustawa Prawo przedsiębiorców, jak i główne ustawy podatkowe - ustawa o PIT, ustawa o VAT, czy ordynacja podatkowa.
- ✓ Działalność gospodarcza wykonywana jest:
 - **na własne ryzyko,**
 - **na własny rachunek,**
 - **na własną odpowiedzialność.**



Modele świadczenia pracy



✓ Trzy podstawowe cechy działalności gospodarczej:

- 1) **cel zarobkowy,**
- 2) **zorganizowanie,**
- 3) **ciągłość.**

- ✓ Dla potrzeb współpracy B2B konieczne jest **założenie działalności gospodarczej** – rejestracja w CEIDG, czyli Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej ([Ceidg.gov.pl](https://ceidg.gov.pl))
- ✓ Standardowo w kontraktach B2B określa się zakres obowiązków i zadań do wykonania np. w projekcie wraz z ich harmonogramem. W przeciwieństwie do umowy o pracę, zdecydowanie bardziej powszechna jest tu praca zdalna.





gov.pl

Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej

English

Ceidg.gov.pl

Formularze i instrukcje Wyszukiwarka firm Konto przedsiębiorcy

Unia Europejska

Usługi CEIDG


W prosty sposób utwórz wniosek do CEIDG. Możesz go wystać elektronicznie lub podpisać w urzędzie

ZAREJESTRUJ FIRMĘ


Zmień dane firmy, zawieś, wznów lub zamknij działalność gospodarczą

ZMIEN DANE W CEIDG


Ważne informacje



Informacje na temat prowadzenia firmy w Polsce



Wyszukiwarka kodów PKD



Biała lista podatników VAT

gov.pl / Ceidg.gov.pl

- Aplikacja urzędnika CEIDG
- Współpraca i komunikaty
- Dane i statystyki
- Centrum pomocy
- Punkty kontaktowe UE
- O nas
- Deklaracja dostępności
- Polityka prywatności
- Uwagi prawne

f y in

Portal nadzorowany jest przez Ministerstwo Rozwoju i Technologii, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego.

Fundusze Europejskie

Rzeczpospolita Polska

Unia Europejska Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego

Potrzebujesz

02

Wady i zalety
umowy o pracę
oraz współpracy
w ramach relacji
B2B

Wady i zalety umowy o pracę oraz relacji B2B



Objęcie ochroną wynikającą z Kodeksu pracy, czyli przede wszystkim:

- ❖ w zakresie **trwałości** stosunku pracy (np. ograniczenia w wypowiedzaniu umów, ograniczenia w zatrudnieniu na czas określony);
- ❖ w zakresie **wynagrodzenia**, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- ❖ **urlopy** (wypoczynkowe, okolicznościowe, związane z rodzicielstwem);
- ❖ **uprawnienia tzw. chorobowe**;
- ❖ w zakresie **czasu pracy** (normy czasu pracy, odpoczynek dobowy, weekendowy);
- ❖ w zakresie **odpowiedzialności** pracownika (!!!);
- ❖ **narzędzia** niezbędne do świadczenia pracy zobowiązany jest dostarczyć pracodawca;
- ❖ w zakresie **ryzyka** – wobec osób trzecich np. kontrahentów to pracodawca ponosi odpowiedzialność za wszelkie błędy, szkody itp.





Wady i zalety umowy o pracę oraz relacji B2B



Objęcie ochroną wynikającą z Kodeksu pracy, czyli przede wszystkim:

- ❖ wynagrodzenie za **gotowość** do pracy, gdy praca ta nie jest wykonywana z przyczyn leżących po stronie pracodawcy;
- ❖ prawo do **wynagrodzenia chorobowego** w trakcie choroby;
- ❖ wynagrodzenie za brak pracy spowodowany wypadkiem w drodze do pracy lub w drodze z pracy;
- ❖ **odprawa** emerytalna lub rentowa;
- ❖ **ochrona** antymobbingowa;
- ❖ **ochrona** pracownic w ciąży.



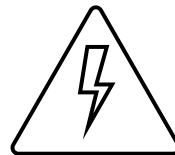
Ale w zamian za powyższe przywileje, pracownik jest podporządkowany decyzjom pracodawcy / przełożonego i ma mniejszą elastyczność w planowaniu pracy, czasu wolnego itp.

Wady i zalety umowy o pracę oraz relacji B2B



Ryzyka związane ze współpracą w relacji B2B

- ❖ **podobnie jak w przypadku umów cywilnoprawnych (np. umowy zlecenia), brak jest ochrony wynikającej z przepisów Kodeksu pracy** (brak urlopów, zwolnień chorobowych, świadczeń socjalnych) – jesteśmy kontrahentem firmy dokładnie na takiej samej zasadzie jak każdy inny kontrahent np. dostawca,
- ❖ **mniej stabilność zatrudnienia** – wypowiedzenie / rozwiązanie umowy odbywa się na zasadach w niej określonych,
- ❖ **konieczność samodzielnego prowadzenia księgowości** – stajemy się przedsiębiorcą ze wszystkimi tego konsekwencjami,
- ❖ **utrata przywilejów pracowniczych i ochrony pracowniczej,**
- ❖ **ponoszę odpowiedzialność za swoje błędy w pełnym zakresie** – na takiej samej zasadzie jak firma odpowiada przed swoimi kontrahentami;
- ❖ odpowiadam także **wobec urzędów za swoje działania** (Urząd Skarbowy, ZUS i inne).
- ❖ **trudniej jest uzyskać kredyt bankowy,**
- ❖ **łatwiej np. komornikowi prowadzić egzekucję z wynagrodzenia.**





Wady i zalety umowy o pracę oraz relacji B2B



Korzyści związane ze współpracą w relacji B2B

- ❖ **możliwości świadczenia usług dla wielu podmiotów** (co wiąże się z reguły z wyższymi zarobkami) – jeśli sprawnie realizujesz swoje czynności, możesz świadczyć usługi dla większej liczby firm,
- ❖ **elastyczności czasu i miejsca pracy** (zadania można wykonywać w domu, w swoim biurze lub dowolnie obranym miejscu, a także w dogodnym czasie – chyba, że okazuje się, że reguły narzucone są warunkami stawianymi przez klientów),
- ❖ **możliwość skorzystania z korzystniejszych form opodatkowania** (podatek liniowy 19%, 12% ryczałt od przychodów, czy nawet 5% IP BOX w branży IT),
- ❖ **zmniejszenia obciążeń podatkowych** – np. poprzez ujmowanie w rozliczeniach faktur kosztowych (zakup paliwa, raty leasingowe, materiały niezbędne do świadczenia usług, komputer, oprogramowanie i wiele innych).
- ❖ **Zarobki (!!!)**

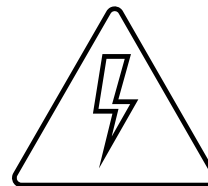


Wady i zalety umowy o pracę oraz relacji B2B



A na jakie zapisy należy zwrócić szczególną uwagę, jeżeli decydujesz się na współpracę w relacji B2B:

- ✓ **Przed wszystkim dokładnie przeanalizuj zapisy umowy;**
- ✓ **Twoje obowiązki;**
- ✓ **Zasady naliczania wynagrodzenia, termin zapłaty, sposób akceptacji wynagrodzenia, termin zapłaty (nadgodziny ???);**
- ✓ **Zasady wypłaty wynagrodzenia (czy kontrahent zapłaci dopiero, gdy projekt uzyska dofinansowanie / zostanie zaakceptowany przez ostatecznego odbiorcę);**
- ✓ **Zakaz konkurencji (czy mogę żądać odszkodowania za zakaz konkurencji po zakończeniu umowy, czy zakaz konkurencji może całkowicie wyłączać możliwość dodatkowego zarobkowania???)**;
- ✓ **Zakaz podbierania pracowników / poufność;**
- ✓ **Zakres odpowiedzialności;**
- ✓ **Kary umowne;**
- ✓ **Zabezpieczenia stosowane w umowie np. weksle;**
- ✓ **Okres wypowiedzenia;**
- ✓ **Przerwa w świadczeniu usług / zastępstwo.**



03

Część
praktyczna –
zadanie
dla ucznia

Zadanie



Jaki rodzaj umowy warto wybrać tj. umowę o pracę, czy raczej umowę o współpracy (B2B) w przypadku, gdy:

1. chcemy świadczyć usługi dla kilku podmiotów równolegle, chcemy samodzielnie decydować o tym w jakim czasie wykonamy dane czynności (oczywiście w ramach ustalonego terminu na ich realizację), chcemy mieć większą elastyczność działania, a także chcemy częściej podróżować i wykonywać czynności zdalnie;
2. zależy nam na większej stabilności zatrudnienia, stałych godzinach pracy i bardzo ograniczonej liczbie tzw. nadgodzin, stałym terminie otrzymywania wynagrodzenia, corocznym urlopie wypoczynkowym, planujemy powiększenie rodziny i zakup mieszkania z wykorzystaniem kredytu bankowego.

Uzasadnij dlaczego wybrany przez Ciebie model zatrudnienia będzie bardziej odpowiedni w danym przypadku.



Radca prawny Maja Grzegorzczak

Prawnik biznesowy, certyfikowany Compliance Officer, praktyk z wieloletnim doświadczeniem zawodowym, trener i wykładowca akademicki.

Niekwestionowana specjalistka prawa gospodarczego, prawa pracy oraz szeroko pojętego prawa w obszarze HR i ochrony danych osobowych. Partner merytoryczny oraz autorka publikacji wydawnictwa Wolters Kluwer i serwisu prawniczego. Doradza podmiotom polskim i zagranicznym także w obszarze ochrony tajemnic przedsiębiorstwa, umów w obrocie gospodarczym, sukcesji i optymalizacji prowadzonej działalności, wdrożeń procedur compliance. Certyfikowany audytor wewnętrzny systemów bezpieczeństwa informacji PN-ISO/IEC 27001. Absolwentka filologii angielskiej.

Autorka i prelegent popularnych szkoleń prawniczych dedykowanych dla biznesu, podczas których w ciekawy i przystępny sposób oswaja zawiłości aktów prawnych. Stresy zawodowe rozładowuje uprawniając triathlon 😊



POLSKA FUNDACJA
PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Dziękujemy za uwagę



Numer certyfikatu 18453-Q15-001PL
ISO 9001