



# Zleceniobiorca bez urlopu i krótkiego zwolnienia

**ZATRUDNIENIE** | Podpisując umowę-zlecenie, trzeba wynegocjować przerwę w świadczeniu usług z prawem do wynagrodzenia. Inaczej nie będzie urlopu

**KATARZYNA WÓJCIK-ADAMSKA**

Zleceniobiorcy nie przysługują takie przywileje jak pracownikowi. Stąd popularność umów-zleceń. Dla pracodawców są opłacalne. Zleceniobiorcy nie przysługują nawet prawo do wypoczynku. Firma nie musi płacić wynagrodzenia podczas urlopu.

- Zleceniobiorca nie ma prawa do urlopu, ale strony przewidują czasami prawo do zawieszenia świadczenia usług przez zleceniobiorcę z prawem do wynagrodzenia za ten czas. Warto o to zadbać - radzi Katarzyna Sarek, radca prawny z kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

## Kiedy chory dostanie świadczenie

Poważnym problemem dla zleceniobiorcy może okazać się też choroba. ZUS wypłaci mu zasiłek chorobowy, ale tylko wówczas, gdy przystąpił do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego i odprowadza na nie składki.

- Nie przysługuje mu jednak wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wypłacane ze

środków zakładu pracy (za pierwsze 33 dni choroby w roku kalendarzowym) - wyjaśnia mec. Sarek.

## Składki odprowadzone

O jedno zleceniobiorca nie musi się martwić: o emeryturę. Osoba, która nie ma ubezpieczenia z innych tytułów, np. umowy o pracę, zobowiązana jest do opłacania składek na ubezpieczenia społeczne.

- Nie podlegają zaś ubezpieczeniom społecznym zleceniobiorcy, jeżeli są uczniami gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych lub studentami do ukończenia 26 lat - zwraca uwagę ekspertka.

Ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają z kolei tylko ci zleceniobiorcy, którzy wykonują pracę w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę.

## Po zaległe pieniądze do sądu

Jeśli zleceniodawca zwleka z wypłatą wynagrodzenia, zleceniobiorca nie może się poskarżyć do Inspekcji Pracy. **Nie obejmuje ona bowiem ochroną**

**OPINIA**

**Barbara Józwik**

radca prawny w kancelarii Schoenherr

**DLA „RZ”**



ARCHIWUM PRYWATNE

Zleceniobiorca nie jest pracownikiem w rozumieniu kodeksu pracy i nie korzysta z określonych w nim praw, m.in. prawa do urlopu. Jeśli więc zleceniobiorca chce korzystać z płatnej przerwy w świadczeniu zlecenia, powinien to wynegocjować na etapie zawierania umowy. Zleceniobiorca ma też słabszą pozycję w porównaniu z pracownikiem. Na przykład, jeśli nie otrzyma wynagrodzenia w terminie, może dochodzić swoich roszczeń na drodze zwykłego postępowania cywilnego. Jego pozycja w procesie będzie jednak oparta na zasadzie równości, co w wypadku spraw pracowniczych przedstawia się inaczej - pracownik jest uprzywilejowany i sądy częściej przychylają się do jego roszczeń.

## osób świadczących usługi na podstawie umowy-zlecenia.

**Zainteresowany powinien dochodzić więc swojego wynagrodzenia przed sądem cywilnym.**

- Jeżeli jednak zleceniobiorca uważa, że pracuje w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy i chciałby dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy, może zawiadomić o tym PIP. Inspektor skontroluje wtedy, czy warunki zatrudnienia rzeczywiście odpowiadają stosunkowi pracy, a nawet może wnieść powództwo o ustalenie istnienia stosunku

pracy do sądu - mówi Katarzyna Sarek.

Warto więc przeanalizować, czy pracodawca zamiast zlecenia nie powinien podpisać umowy o pracę. Będzie tak wówczas, gdy rzekomy zleceniobiorca osobiście świadczy pracę oznaczonego rodzaju, w sposób ciągły, w określonym miejscu i czasie, pod kierownictwem i na rzecz pracodawcy w zamian za umówione wynagrodzenie. ■

@ masz pytanie, wyślij e-mail do autorki

k.wojcik@rp.pl