



Umowa o pracę nakładczą

Uwagi ogólne

Charakter pracy nakładczej

Praca nakładcza jest formą zarobkowania znaną nie od dziś, stanowiąc alternatywę dla osób szukających bezskutecznie pracy etatowej lub chcących zwiększyć swój stały zarobek. Praca tego typu potocznie zwana jest chałupnictwem. Określenie to wiąże się z wykonywaniem pracy w domu, w porach dogodnych dla zatrudnionego i z możliwością korzystania z pomocy członków rodziny. Praca nakładcza pozwala na samodzielną organizację czasu i warsztatu pracy. W przeciwieństwie do umowy o pracę, nie obliguje również do codziennej pracy pod nadzorem, w ściśle określonych godzinach. Jest to forma zatrudnienia odrębna od stosunku pracy, uznawana dość często jako forma pośrednia pomiędzy umową o pracę a umową o dzieło.

Chałupnictwo a umowa o pracę

Zatrudniony na podstawie umowy nakładczej nabywa pewne uprawnienia pracownicze, jednak nie podlega takiej ochronie jak pracownik i otrzymuje wynagrodzenie wyłącznie za faktycznie wykonaną pracę. W przypadku tego typu pracy, tak jak przy pracy wykonywanej na podstawie umowy o dzieło, ważny jest rezultat. Do umów o pracę nakładczą stosuje się niektóre przepisy kodeksu pracy dotyczące świadectwa pracy, ochrony zdrowia, wynagrodzenia za pracę, jak również urlopu oraz przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ważne

Osoba wykonująca pracę chałupniczą nie jest zobowiązana do codziennej pracy pod nadzorem i w ściśle określonych godzinach oraz samodzielnie organizuje sobie czas i warsztat swojej pracy.

Wymogi formalne

Forma umowy

Umowa o pracę nakładczą powinna mieć formę pisemną. Może być ona zawierana nawet na kilka lat, co zbliża ją do umowy o pracę. Podobnie jak w przypadku umowy o pracę, strony mają do wyboru kilka rodzajów umów. Mogą bowiem zawrzeć umowę na okres próbny nieprzekraczający 3 miesięcy, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy lub na czas nieokreślony.

Strony umowy

Według ustawowego nazewnictwa, stronami takiej umowy są nakładca i wykonawca. Nakładca jest stroną zlecającą wykonanie pracy i zobowiązaną do zapłaty wynagrodzenia, natomiast wykonawca przyjmuje na siebie obowiązek wykonania pracy zgodnie z warunkami umowy.

Treść umowy

W praktyce umowę tego rodzaju sporządza najczęściej nakładca, dlatego zanim rozpocznie się jakąkolwiek współpracę, wcześniej należy dokładnie zapoznać się z jej treścią. Szczególną uwagę należy zwrócić na obowiązki i zakres odpowiedzialności nakładcy oraz na zakres zobowiązań dotyczących wykonawcy.

Umowa o pracę nakładczą powinna określać jej rodzaj i podstawowe warunki, a w szczególności rodzaj pracy i termin jej rozpoczęcia oraz zasady wynagradzania. W umowie strony powinny określić także minimalną miesięczną ilość pracy, której wykonanie należy do obowiązków wykonawcy, a także datę jej zawarcia, dane stron oraz określenie, że jest to umowa o pracę nakładczą.

Strony mogą również określić w umowie maksymalne ilości pracy zlecanej miesięczne wykonawcy, a także ustalić, że wykonawca będzie korzystał przy pracy z własnych maszyn lub urządzeń. W tym drugim przypadku należy dodatkowo unormować kwestię odpłatności z tytułu użytkowania maszyn lub urządzeń stanowiących własność wykonawcy – w wysokości odpowiadającej wartości ich odtworzenia (chyba że stanowi o tym regulamin pracy nakładczej).

Umowa nakładcza powinna określać:

- **rodzaj umowy,**
- **rodzaj umówionej pracy,**
- **termin rozpoczęcia pracy,**
- **zasady wynagradzania,**
- **minimalną miesięczną ilość pracy, której wykonanie należy do obowiązków wykonawcy.**

Przedmiot umowy

Generalnie, umowa o pracę nakładczą może dotyczyć każdego rodzaju pracy, nie tylko polegającej na wykonywaniu prostych czynności (np. składanie długopisów, klejenie kopert czy wytwarzanie ozdób choinkowych). Jej przedmiotem może być wykonanie każdego innego dzieła, np. tworzenia komputerowej bazy danych, różnego rodzaju projektów, wzorów dokumentów, analiz ekonomicznych lub rynkowych, tłumaczeń językowych czy wykonywania bardziej skomplikowanych rzeczy lub urządzeń.

W zasadzie większość prac wykonywanych na podstawie umów o dzieło może być jednocześnie przedmiotem umowy nakładczej. Dokładne określenie rodzaju pracy powinno natomiast nastąpić w umowie. Powinno być ono na tyle precyzyjne, by nie pozostawiało wątpliwości co do zakresu i rodzaju umówionej pracy, szczególnie gdy dotyczy ona czynności bardziej skomplikowanych.

Zasady wynagradzania

W umowie należy określić zasady wynagradzania za pracę. Zasadniczo wynagrodzenie za tego rodzaju pracę obejmuje zapłatę za wykonane dzieło, choć istnieją tu pewne wyjątki (urlop, choroba itp.).

Nakładca jest zobowiązany zapewnić wykonawcy taką ilość pracy, za którą może on uzyskać co najmniej najniższe wynagrodzenie pracownicze miesięcznie, w przypadku gdy praca nakładcza stanowi dla niego wyłączne albo główne źródło utrzymania albo 50 proc. tego wynagrodzenia, jeżeli chałupnictwo jest jego dodatkowym źródłem utrzymania. Gwarancji tych nie mogą naruszać postanowienia umowy. Jeżeli rodzaj pracy uzasadnia stosowanie innej formy wynagrodzenia niż obliczone według stawek jednostkowych, to powinno to wynikać z umowy.

Umowę nakładczą można rozwiązać:

- **w każdym czasie na mocy porozumienia stron,**
- **za wypowiedzeniem:**
 - **dwutygodniowym, jeśli chodzi o umowę na okres próbny,**
 - **miesięcznym w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony,**
- **bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez wykonawcę w razie:**
 - **ciężkiego naruszenia obowiązków wynikających z umowy,**

- **dokonania nadużyć, w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych,**
- **popelnienia przestępstwa, które uniemożliwia dalsze powierzanie mu pracy nakładczej, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,**
- **bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez wykonawcę w razie:**
 - **niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną przez okres dłuższy niż 3 miesiące,**
 - **niezdolności do pracy wskutek choroby zawodowej lub spowodowanej wypadkiem przy pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy,**
 - **niemożności wykonywania pracy z przyczyn innych niż wymienione,**
- **bez wypowiedzenia przez wykonawcę, jeżeli zostało wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, a nakładca nie przydzieli mu w ciągu miesiąca innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe wykonawcy oraz warunki, w jakich praca jest wykonywana.**

PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudniający pracowników w systemie pracy nakładczej chciałby wypowiedzieć umowę trzem pracownikom. Jeden z nich został jednak powołany na ćwiczenia wojskowe, drugi natomiast choruje. Tak jak przy umowie o pracę, tak i przy umowie nakładczej obowiązują przepisy ochronne przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Ochroną taką objęty jest m.in. wykonawca w okresie między powołaniem na ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe a ich odbyciem. Wypowiedzenie umowy w takim przypadku możliwe jest tylko w razie ogłoszenia upadłości nakładcy lub jego likwidacji albo zaniechania systemu pracy nakładczej. Nakładcę wiążą także inne zakazy i ograniczenia w tym zakresie, np.

dotyczące wykonawców w trakcie okresów usprawiedliwionej nieobecności, kobiet w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego czy członków zarządu zakładowej organizacji związkowej.

PODSTAWA PRAWNA

- **Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1976 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. nr 3, poz. 19 z późn. zm.).**

Danuta Klucz