

Umowa o pracę zalicza się do zatrudnienia pracowniczego, które polega na świadczeniu pracy na podstawie stosunku pracy. W tym przypadku stosuje się przepisy [Kodeksu pracy](#) oraz inne przepisy prawa pracy. [Stosunek pracy](#) tworzą tutaj dwa podmioty — pracodawca i pracownik.

W przypadku umowy o pracę 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.

Umowa zlecenie to z kolei tzw. zatrudnienie niepracownicze. Należy ona do grupy umów cywilnoprawnych. Nie jest więc uregulowana w przepisach Kodeksu pracy, lecz Kodeksu cywilnego. Umowę zlecenia zawierają zleceniodawca i zleceniobiorca.

W tym przypadku przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.

Umowa zlecenie a umowa o pracę — różnice

Ogólnie mówiąc, umowa o pracę gwarantuje stabilność zatrudnienia i przywileje pracownicze, a umowa zlecenie — większą swobodę.

Jednak jakie są konkretne różnice między tymi umowami? Przedstawiliśmy to w tabelce poniżej.

Umowa o pracę a umowa zlecenie — najważniejsze różnice

Umowa o pracę

Podstawą prawną jest Kodeks pracy.

Zawsze osobiste świadczenie pracy — brak możliwości wskazania zastępstwa.

Gwarancja [minimalnego wynagrodzenia](#).

Pracodawca decyduje o miejscu i godzinach pracy.

Pracodawca ma prawo wydawać polecenia związane z pracą.

Umowa zlecenie

Podstawą prawną jest Kodeks cywilny.

Możliwe powierzenie pracy zastępcy — osobie wskazanej przez zleceniobiorcę.

Gwarancja tylko minimalnej stawki godzinowej.

Brak wyznaczonych godzin i konkretnego miejsca pracy.

Brak szczegółowych wskazówek lub bieżących poleceń.

Składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne opłaca pracodawca i pracownik.

Składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe i zdrowotne opłaca zleceniodawca, jeżeli umowa zlecenie jest jedynym tytułem do ubezpieczeń społecznych. Ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne.

Dochodzenie roszczeń przed Sądem pracy.

Dochodzenie roszczeń przed Sądem cywilnym.

Prawo do rekompensaty za nadgodziny w postaci czasu wolnego lub wypłaty dodatku.

Brak prawa do rekompensaty za nadgodziny w postaci czasu wolnego lub wypłaty dodatku.

Prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego.

Brak prawa do płatnego [urlopu wypoczynkowego](#).

Prawo do urlopu okolicznościowego.

Brak prawa do urlopu okolicznościowego.

Prawo do [urlopu na żądanie](#).

Brak prawa do urlopu na żądanie.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego i urlopu na opiekę nad dzieckiem.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego i urlopu na opiekę nad dzieckiem tylko w przypadku zgłoszenia się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

Prawo do zwolnienia lekarskiego.

Prawo do zwolnienia lekarskiego tylko w przypadku zgłoszenia się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

Obowiązek przedłużenia umowy z pracownicą w ciąży.

Nie ma obowiązku przedłużenia umowy z pracownicą w ciąży.

Obowiązują zasady i okresy wypowiedzenia zawarte w Kodeksie pracy.

Może być wypowiedziana w każdym momencie.

Należy przy tym pamiętać, że umowa zlecenie oferuje większą dowolność i może ona zawierać dodatkowe ustalenia. Przykładowo, zleceniodawca i zleceniobiorca mogą się umówić na płatny urlop wypoczynkowy (czyli po prostu wypłacanie wynagrodzenia za czas niewykonywania zlecenia), okres wypowiedzenia, czy też dopłatę za nadgodziny.