

Umowy cywilnoprawne 2026





portalkadrowy.pl

KADRY • PŁACE • ZUS • HR

Wszystko, czego potrzebujesz!

Nowoczesne rozwiązania w jednym miejscu!

Nasza biblioteczka
to zbiór najlepszych książek i e-booków,
które pomogą Ci w codziennej
pracy kadrowej w prawidłowym
rozliczaniu spraw płacowych.



Sprawdź już dziś!



Umowy cywilnoprawne 2026

Copyright © by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
Warszawa 2026

Umowy cywilnoprawne 2026

Copyright © Warszawa 2026 by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Autorzy: Michał Culepa, Monika Frączek, Andrzej Radziszlaw, Marek Rotkiewicz,
Katarzyna Wrońska-Zblewska

Redakcja: Marta Strupińska

Korekta: Zespół

Koordynator produkcji: Mariusz Jezierski

Koordynator projektów wydawniczych: Anna Jagodzińska

Content & Publishing Leader: Marta Grabowska-Peda

Projekt graficzny okładki: Agnieszka Makowska

Zdjęcie na okładce: Adobe Stock

Skład i łamanie: Triograf

Wydanie I

Stan prawny: styczeń 2026

ISBN: 978-83-8409-479-2

Kod produktu: UOB 430

Wydawca:

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10

www.wip.pl

Druk i oprawa: KRM Druk sp. z o.o.

Publikacja uwzględnia stan prawny obowiązujący na dzień 1 stycznia 2026 r.

Niniejsza publikacja oraz wszystkie zawarte w niej teksty, grafiki i materiały są chronione prawem autorskim. Żadna część tej książki nie może być reprodukowana, przechowywana w systemach wyszukiwania lub transmitowana w jakiegokolwiek formie i jakimikolwiek środkami – elektronicznymi, mechanicznymi, kopiowania, nagrywania lub innymi – bez uprzedniej pisemnej zgody Redakcji.

Zakaz ten nie dotyczy cytowania ww. materiałów w granicach dozwolonego użytku, z powołaniem się na źródło.

Treści zawarte w niniejszej publikacji mają charakter wyłącznie informacyjny i edukacyjny. Publikacja została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności oraz z wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia autorów oraz konsultantów. Niemniej jednak zawiera ona ogólne wskazówki i nie powinna być traktowana jako indywidualna porada prawna, finansowa, medyczna ani żadna inna forma profesjonalnej konsultacji.

Redakcja nie ponosi odpowiedzialności za decyzje podjęte na podstawie informacji zawartych w tej publikacji. W przypadku potrzeby uzyskania specjalistycznej porady zaleca się konsultację z odpowiednim ekspertem lub specjalistą w danej dziedzinie.

Spis treści

Rozdział 1. Umowa zlecenia	7
Forma umowy	7
Strony umowy	8
Przedmiot umowy	8
Czas trwania umowy	9
Wynagrodzenie	9
Obowiązek udzielania informacji o wykonywaniu zlecenia	19
Obowiązek zachowania tajemnicy	19
Powierzenie wykonywania zlecenia osobie trzeciej	21
Zwrot kosztów wykonywania zlecenia	23
Odpowiedzialność zleceniobiorcy za szkody	31
Zastrzeżenie kary umownej	34
Odpowiedzialność na zasadach z Kodeksu pracy	36
Czas pracy zleceniobiorcy	39
Ewidencja czasu pracy dla zleceniobiorcy	47
Rejestrowanie godzin realizacji umowy dla celów minimalnej stawki godzinowej	55
Wypowiedzenie umowy	65
Badania profilaktyczne i szkolenia bhp zleceniobiorców	66
Ryzykowne zapisy w umowach	69
Praktyka stosowania umowy	73
Podporządkowanie poleceniom	74

Podporządkowanie kadry kierowniczej	76
Nazewnictwo charakterystyczne dla stosunku pracy	77
Okoliczności przemawiające przeciwko stosunkowi pracy	77
Równoległe zatrudnienie w ramach umowy o pracę i umowy zlecenia	79
Umowa zlecenia z własnym pracownikiem	79
Wyznaczone miejsce i czas wykonywania zadań na zlecenie	80
RODO i umowa zlecenia	81
Rozdział 2. Umowa o dzieło	94
Czasem dzieło jest bezpieczniejsze niż zlecenie, a czasem – odwrotnie	94
Przedmiot umowy o dzieło	95
Kiedy umowa o dzieło to ryzyko?	95
Różnice między czynnościami wykonywanymi w ramach umowy o dzieło i zlecenia	104
Kiedy ZUS zakwestionuje umowę o dzieło?	107
Im więcej wskazuje na umowę o pracę, tym gorzej	107
Rozdział 3. Umowy cywilnoprawne a uprawnienia pracownicze	110
Okresy wliczane do pracowniczego stażu pracy od 1 stycznia 2026 r.	110
Okres wypowiedzenia i proces rekrutacyjny	120
Rozdział 4. Umowy cywilnoprawne a składki	122
Opłacanie składek za zleceniobiorców	122
Podstawa wymiaru składek zleceniobiorców	123
Przystąpienie do ubezpieczenia chorobowego w trakcie trwania umowy zlecenia	124
Więcej niż jedna umowa zlecenia	125

Umowa zlecenia i umowa o pracę	130
Umowa zlecenia i działalność gospodarcza	133
Umowa zlecenia podczas urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego	134
Oświadczenie ubezpieczonego	135
Wniosek do ZUS o informację o rozliczeniach	136
Rozdział 5. Umowy cywilnoprawne a podatek	137
Podstawa opodatkowania	137
Pobór zaliczki na podatek dochodowy	139
Koszty uzyskania przychodu	139
Zaliczka na podatek	140
Ulga podatkowa	141
Umowa zlecenia z osobą do 26. roku życia	142
Zwolnienia podatkowe zleceniobiorców: ulga 4 plus, ulga na powrót, ulga dla pracujących seniorów	143
Podatek zryczałtowany	144
Umowa o dzieło	145
Niepobieranie zaliczki na podatek dochodowy na wniosek podatnika	146
Zasiłek chorobowy/opiekuńczy/macierzyński zleceniobiorcy a pobór podatku	147
Podstawa prawna	148

Rozdział 1. Umowa zlecenia

Wśród wszystkich umów cywilnoprawnych, na podstawie których wykonywana jest szeroko pojęta praca zarobkowa, dominuje umowa zlecenia oraz umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu. W przeciwieństwie do umowy o dzieło (dość chętnie stosowanej ze względu na brak obowiązku opłacania składek ZUS), umowa zlecenia to umowa starannego działania, która nie wymaga konkretnego rezultatu na koniec. Może być realizowana zarówno przez krótki okres (np. dwa tygodnie), jak i przez dłuższy czas (np. kilka miesięcy, a nawet kilka lat). Może zostać zawarta na czas określony, jak i na czas nieokreślony, przy czym każda ze stron może ją wypowiedzieć w zasadzie w dowolnym momencie, nie obowiązują tu bowiem automatycznie żadne przepisy chroniące przed wypowiedzeniem, np. w okresie ciąży czy tuż przed emeryturą. Z uwagi na konieczność starannego działania umowa zlecenia przypomina zatrudnienie pracownicze. Nie może go jednak zastępować. Zatrudnienie wymagające cech stosunku pracy jest zatrudnieniem pracowniczym bez względu na to, jaką nazwę umowie nadały strony. Jeśli więc w zatrudnieniu cywilnoprawnym pojawią się cechy pracowniczego zatrudnienia i będą one dominować, to taka umowa może być kwestionowana przez Państwową Inspekcję Pracy.

Forma umowy

Umowa zlecenia może zostać zawarta w dowolnej formie, chyba że zlecenie ma się łączyć z pełnomocnictwem do dokonania czynności, do wykonania której wymagana jest forma szczególna. A zatem, co do zasady, zawierając umowę zlecenia, można ograniczyć się do formy ustnej, ale oczywiście dla celów dowodowych zalecana jest forma pisemna. Łatwiej będzie wtedy dowieść, jakie zobowiązania ciążyą na zleceniobiorcy czy na jaką kwotę wynagrodzenia strony się umawiały.

WAŻNE!

W przypadku umów objętych przepisami o minimalnej stawce godzinowej – dla celów określonych w tych przepisach – jeśli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, zatrudniający, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, musi potwierdzić zatrudnionemu w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.