

Pytania i odpowiedzi - 7

7. Podejmowanie pracy przez studentów.

W tej grupie pytań i odpowiedzi znajdziesz informacje o warunkach podejmowania pracy zarobkowej przez studentów.

- 7.1. Czy i kiedy posiadanie statusu studenta wpływa na kwestie podejmowania pracy zarobkowej i zasady zatrudniania?
- 7.2. Jakie są formy legalnego wykonywania pracy przez studenta?
- 7.3. Jakie są podstawowe różnice pomiędzy zasadami wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę od umowy cywilnoprawnej?
- 7.4. Jakie są podstawowe prawa pracownika-studenta zatrudnianego na podstawie umowy o pracę?
- 7.5. Jakie są zasadnicze różnice w uprawnieniach pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od umowy o pracę na czas określony?
- 7.6. Jakie są zasadnicze różnice w uprawnieniach pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny od pozostałych rodzajów umów o pracę?
- 7.7. Jakie są zasady wynagradzania pracownika zatrudnionego na umowę o pracę?
- 7.8. Jakie są obowiązkowe składniki potrąceń od wynagrodzenia brutto osoby zatrudnionej na umowę o pracę?
- 7.9. Na czym polega zatrudnienie na umowę-zlecenie?
- 7.10. Jakie są zasady wynagradzania studenta zatrudnionego na umowę-zlecenie?
- 7.11. Jakie są obowiązkowe składniki potrąceń od wynagrodzenia brutto studenta zatrudnionego na umowę-zlecenie?
- 7.12. Na czym polega zatrudnienie na umowę o dzieło?
- 7.13. Jakie są zasady wynagradzania studenta zatrudnionego na umowę o dzieło?
- 7.14. Jakie są obowiązkowe składniki potrąceń od wynagrodzenia brutto studenta zatrudnionego na umowę o dzieło?
- 7.15. Na czym polega zatrudnienie na podstawie umowy stażowej – umowy o praktykę zawodową?
- 7.16. Jakie są zasady wynagradzania studenta zatrudnionego na umowę stażową?
- 7.17. Jakie są szczególne warunki zatrudniania studentów z niepełnosprawnością podejmujących pracę na podstawie umowy o pracę i umowy-zlecenia?

7.1. Czy i kiedy posiadanie statusu studenta wpływa na kwestie podejmowania pracy zarobkowej i zasady zatrudniania?

Posiadanie przez osobę zatrudnianą statusu studenta ma istotny wpływ na zasady podejmowania pracy oraz powiązane z zatrudnieniem zobowiązania, w tym zobowiązania podatkowe zarówno pracownika jak i pracodawcy. Istotny jest przy tym wiek osoby studiującej, w szczególności fakt nieukończenia 26 roku życia przez pracującego studenta. Uwaga!

Uprawnienia szczegółowe wynikające ze statusu studenta wygasają z dniem ukończenia 26 roku życia lub z dniem ukończenia studiów albo skreślenia z listy studentów.

7.2. Jakie są formy legalnego wykonywania pracy przez studenta?

Podstawą do legalnego wykonywania pracy, w tym pracy wykonywanej przez studenta jest umowa zawierana pomiędzy studentem a zatrudniającym go pracodawcą. Należy wskazać dwa podstawowe rodzaje takich umów: umowy o pracę i umowy cywilnoprawne (w odniesieniu do zatrudniania umowy cywilnoprawne są często nazywane umowami o świadczenie usług).

Umowy o pracę mogą mieć formę:

- umowy o pracę na czas nieokreślony;
- umowy o pracę na czas określony;
- umowy o pracę na okres próbny.

Umowy cywilnoprawne mogą mieć formę:

- umowy-zlecenia;
- umowy o dzieło;
- umowy stażowej (umowy o praktykę zawodową).

7.3. Jakie są podstawowe różnice pomiędzy zasadami wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę od umowy cywilnoprawnej?

Różnice pomiędzy zasadami wykonywania pracy wynikają z podstaw prawnych regulujących relację pomiędzy zatrudnianym studentem a pracodawcą. W przypadku umów o pracę relacje te podlegają regulacjom kodeksu pracy, podczas gdy w przypadku umów cywilnoprawnych reguluje je kodeks cywilny.

Umowy o pracę zapewniają najpełniejszą ochronę pracowniczą zatrudnionego studenta, dając określone prawa i gwarancje np. minimalnego i stałego wynagrodzenia, płatnego urlopu, ubezpieczenia chorobowego i świadczeń socjalnych.

Umowy cywilnoprawne nie dają takich samych praw osobie wykonującej pracę jak w przypadku umowy o pracę. W szczególności, nie gwarantują ciągłości zatrudnienia, prawa do płatnego urlopu, do zasiłku chorobowego i do świadczeń socjalnych. Ograniczone jest również zabezpieczenie minimalnego wynagrodzenia.

Zapewnienie określonych, szczegółowych warunków świadczenia pracy jest istotnie uzależnione od indywidualnie formułowanej treści zawartej umowy cywilnoprawnej. Zapisy

umowy są podstawą wszelkich zobowiązań pracodawcy i uprawnień wykonującego pracę studenta.

7.4. Jakie są podstawowe prawa pracownika-studenta zatrudnianego na podstawie umowy o pracę?

Pracownikowi - studentowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę przysługuje:

- określone prawem i waloryzowane okresowo co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę (minimalne wynagrodzenie w Polsce od 1 stycznia 2025r wynosi 4666 zł brutto);
- prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego;
- prawo do urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i wychowawczego;
- prawo do zasiłku chorobowego;
- określony (i zależny od stażu pracy) okres wypowiedzenia (zwolnienia);
- prawo dostępu do zakładowych świadczeń socjalnych na takich samych zasadach jak pracownikowi - „niestudentowi”.

Ponadto, zatrudniony student podlega tym samym zasadom ubezpieczeń społecznych co pozostali pracownicy. Oznacza to, że pracodawca studenta ma obowiązek odprowadzać składki za ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe, Fundusz Pracy oraz Fundusz Świadczeń Pracowniczych. Umowa o pracę zawsze wiąże się z obowiązkiem odprowadzania przez pracodawcę składek na ubezpieczenie zdrowotne za pracownika (patrz też pytania z grupy 6 – Ubezpieczenia zdrowotne).

7.5. Jakie są zasadnicze różnice w uprawnieniach pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od umowy o pracę na czas określony?

Zakres uprawnień pracowniczych osób zatrudnionych na umowę o pracę czas określony i czas nieokreślony jest taki sam (patrz pytanie 7.4). Zasadnicza różnica dotyczy terminu zakończenia zatrudnienia i możliwości jego przedłużania. Umowa na czas nieokreślony nie ma z góry ustalonego końca zatrudnienia. Umowa na czas określony jest terminowa i aktualnie (2025r) ma limit 33 miesięcy zatrudnienia oraz limit maksymalnie 3 kolejnych umów na czas określony zawartych u tego samego pracodawcy.

Okresy wypowiedzenia pracownika zatrudnionego na czas określony i nieokreślony są obecnie (2025r) takie same, zależą od stażu pracy u danego pracodawcy i wynoszą:

- 2 tygodnie przy zatrudnieniu krótszym niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc przy zatrudnieniu trwającym co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące przy zatrudnieniu trwającym co najmniej 3 lata.

7.6. Jakie są zasadnicze różnice w uprawnieniach pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny od pozostałych rodzajów umów o pracę?

Zakres uprawnień pracowniczych osób zatrudnionych na okres próbny jest taki sam jak dla umów o pracę na czas określony i nieokreślony (patrz pytanie 7.4). Zasadnicze różnice dotyczą terminu zakończenia zatrudnienia i okresów wypowiedzenia. Umowa o pracę na czas próbny może trwać maksymalnie 3 miesiące a okres jej wypowiedzenia zależy od długości trwania umowy i wynosi od 3 dni do 2 tygodni.

7.7. Jakie są zasady wynagradzania pracownika zatrudnionego na umowę o pracę?

Zasady wynagradzania, wysokość wynagrodzenia i składniki wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę są określone w zawartej umowie i/lub w obowiązującym w danym przedsiębiorstwie regulaminie wynagradzania (regulamin taki jest obowiązkowy w dużych przedsiębiorstwach).

Podstawowym i obowiązkowym składnikiem wynagrodzenia jest tzw. wynagrodzenie zasadnicze. Wynagrodzenie zasadnicze może być ustalane w oparciu o:

- przepracowany czas pracy (typowo – stawka miesięczna lub stawka godzinowa);
- wykazany policzalny wynik pracy – tzw. praca na akord – np. liczba wykonanych produktów;
- osiągnięty rezultat pracy – tzw. praca w systemie prowizyjnym – np. prowizja zależna od wartości sprzedaży.

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego do wynagrodzenia pracownika wchodzi dodatki, które dzielą się na dodatki obowiązkowe i dodatki nieobowiązkowe.

Dodatki obowiązkowe przysługują pracownikowi z tytułu:

- pracy w godzinach nadliczbowych;
- pracy w godzinach nocnych;
- pracy w dni wolne od pracy (niedziele i święta).

Dodatki nieobowiązkowe zależą od regulaminu wynagradzania u danego pracodawcy.

Typowe dodatki nieobowiązkowe to:

- dodatek za staż pracy;
- premie;
- dodatek funkcyjny;
- dodatek roczny, tzw. trzynasta pensja;
- dodatek za pracę w warunkach uciążliwych lub szkodliwych.

Uwaga 1!

Tzw. trzynasta pensja nie jest obligatoryjna dla wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Jest ona obowiązkowa jedynie w tzw. sferze budżetowej tj. finansowanej z budżetu państwa. „Trzynastka” jest naliczana proporcjonalnie do przepracowanego czasu w danym roku kalendarzowym.

Pracodawcy prywatni mogą, ale nie muszą przyznawać to dodatkowe świadczenie swoim pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę. Zależy to od obowiązującego u danego pracodawcy regulaminu wynagradzania. Jeśli jednak pracodawca prywatny przyznaje „trzynastki”, to zasady wypłaty nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż te obowiązujące w sektorze budżetowym.

Uwaga 2!

Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę na pełny etat wynagrodzenie nie niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone co roku przez Rząd RP (w Polsce od 1 stycznia 2025 wynosi ono 4666 zł). W skład wynagrodzenia minimalnego wchodzi: wynagrodzenie zasadnicze, premie i dodatki

funkcyjne. Do wynagrodzenia minimalnego nie wchodzi natomiast: dodatki za staż pracy, dodatek za godziny nadliczbowe, dodatek za pracę w godzinach nocnych i za pracę w warunkach szkodliwych.

Uwaga 3!

Zatrudnienie na umowę o pracę gwarantuje także ochronę w przypadku choroby.

Pracownikowi przysługuje prawo do zasiłku chorobowego. Oznacza to, że w okresie zwolnienia lekarskiego pracownik otrzymuje świadczenie w wysokości 80% wynagrodzenia. Prawo do zasiłku uzyskuje się po przepracowaniu minimum 30 dni.

7.8. Jakie są obowiązkowe składniki potrąceń od wynagrodzenia brutto osoby zatrudnionej na umowę o pracę?

Z wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na umowę o pracę w Polsce w 2025 roku potrącane są składki na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe) oraz obowiązkowa składka zdrowotna.

Składki na ubezpieczenia społeczne wynoszą:

- składka emerytalna - 9,76% od wynagrodzenia brutto;
- składka rentowa - 1,5% wynagrodzenia brutto;
- składka chorobowa - 2,45% wynagrodzenia brutto.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 9% od różnicy wynagrodzenia brutto i sumy składek na ubezpieczenia społeczne.

Oprócz tych potrąceń (składek) pobierana jest zaliczka na podatek dochodowy PIT. Podatek dochodowy jest aktualnie (2025r) naliczany od obliczonej podstawy opodatkowania, która jest przychodem (wynagrodzenie brutto) pomniejszonym o tzw. koszty jego uzyskania oraz o składki na ubezpieczenia społeczne. Podstawowa stawka podatku dochodowego PIT (dla tzw. pierwszego progu podatkowego – w 2025r - 120 tys. zł) wynosi 12%.

Uwaga!

Osoby poniżej 26 roku życia (w tym studenci poniżej 26 roku życia) są objęci tzw. *Ulgą bez PIT* - ulgą podatkową dla młodych (stan na rok 2025), która polega na tym, że osoby poniżej 26 roku życia, zatrudnione na umowę o pracę lub umowę-zlecenie, których przychód w danym roku podatkowym wynosi mniej niż 85.528 zł są zwolnione z płacenia podatku dochodowego.

Pomimo iż limit przychodu dla ulgi dla młodych wynosi 85.528 zł, to tak naprawdę pracownik (w szczególności student) do ukończenia 26 lat nie zapłaci podatku dochodowego do kwoty przychodu 115.528 zł, ponieważ każdemu przysługuje jeszcze kwota wolna od podatku w wysokości 30.000 zł.

Dopiero nadwyżka będzie opodatkowana według skali podatkowej. Opodatkowane będą również (stan na 2025r) na zasadach ogólnych przychody z innych źródeł poza umowami o pracę i umowami-zleceniami (do tych innych źródeł przychodów zaliczają się w szczególności umowy o dzieło i własna działalność gospodarcza).

7.9. Na czym polega zatrudnienie na umowę-zlecenie?

Umowa-zlecenie jest jedną z form umów cywilnoprawnych na podstawie których wykonuje się pracę. Świadczenie pracy polega w tym przypadku na ciągłym wykonywaniu pracy bez konieczności uzyskania określonego rezultatu (w odróżnieniu od omów o dzieło). Stronami tej umowy są zleceniodawca (pracodawca- zlecający wykonywanie pracy) i zleceniobiorca (np. student) podejmujący się wykonania określonych czynności na rzecz zleceniodawcy. Zatrudnienie na podstawie tej umowy jest stosowane w przypadku zlecenia prac, które mają charakter tymczasowy ale ciągły, np. projekty, usługi okresowe. Zleceniobiorca musi wykonywać określone w umowie zadania przez określony czas.

W przypadku umów-zleceń relacje pomiędzy zleceniodawcą i zleceniobiorcą reguluje kodeks cywilny. Umowa-zlecenie nie gwarantuje ciągłości zatrudnienia (brak gwarancji okresu wypowiedzenia), prawa do płatnego urlopu i do zasiłku chorobowego (brak choćby częściowego wynagrodzenia w okresie choroby) i prawa do świadczeń socjalnych. Podstawą wszelkich zobowiązań pracodawcy, w tym zapewnienia określonych warunków do wykonania zlecanych zadań oraz uprawnień wykonującego prace studenta są zapisy zawartej umowy.

Umowy-zlecenia można zawierać zarówno na czas określony, jak i na czas nieokreślony zgodnie z zapisami zawieranej umowy.

Umowa-zlecenie może zostać wypowiedziana zarówno przez zleceniobiorcę, jak i zleceniodawcę w każdej chwili, bez podania przyczyny. Wypowiedzenie następuje ze skutkiem natychmiastowym, chyba że w umowie ustalono inny okres wypowiedzenia.

Uwaga!

Zmiany w prawie pracy, które są planowane do wprowadzenia od 2026r przewidują zaliczanie okresów wykonywania pracy na umowie-zleceniu do stażu pracy.

7.10. Jakie są zasady wynagradzania studenta zatrudnionego na umowę-zlecenie?

Pracownik zatrudniony na umowę-zlecenie - zleceniobiorca ma prawo do uzgodnionego w umowie wynagrodzenia.

Jeśli student wykonuje zlecenie na rzecz przedsiębiorcy lub innej jednostki w określonym miejscu i czasie to umowa-zlecenie musi zagwarantować minimalną stawkę godzinową wynagrodzenia, która od 1 stycznia 2025r wynosi 30,50zł brutto za godzinę.

W umowie powinien znaleźć się zapis o sposobie potwierdzania liczby godzin pracy przez zleceniobiorcę, np. w formie ewidencji godzin pracy.

Jeżeli umowa-zlecenie jest wykonywana przez studenta na rzecz osoby fizycznej, nieprowadzącej działalności gospodarczej (np. na budowie u osoby prywatnej) lub umowa zawarta z przedsiębiorcą jest tzw. umową prowizyjną, tj. w umowie uzależniono wynagrodzenie o d rezultatu pracy a zleceniobiorca sam decyduje o miejscu i czasie wykonywania pracy to minimalna stawka godzinowa nie ma zastosowania.

Umowa-zlecenie może określać wynagrodzenie w innej formie niż stawka godzinowa (np. miesięczna kwota za całość zlecenia), ale ostatecznie wynagrodzenie przeliczone na godziny pracy nie może być niższe niż minimalna stawka godzinowa.

7.11. Jakie są obowiązkowe składniki potrąceń od wynagrodzenia brutto studenta zatrudnionego na umowę-zlecenie?

Obowiązkowe potrącenia od wynagrodzenia studenta zatrudnionego na umowę-zlecenie zależą istotnie od wieku studenta. Student, który nie ukończył 26. roku życia, zatrudniony na umowę-zlecenie nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym (emerytalnym, rentowym, chorobowym) oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu tej umowy.

W konsekwencji, od określonego w umowie wynagrodzenia takiego studenta nie potrąca się i nie odprowadza odpowiednich składek.

Uwaga!

Określone powyżej zasady potrąceń wygasają z dniem utraty statusu studenta (z dniem skreślenia z listy studentów lub z dniem złożenia egzaminu dyplomowego).

Po ukończeniu 26 roku życia, proporcjonalnie od daty ukończenia 26 lat naliczane są potrącenia wg zasad ogólnych. Studenta, który ukończył 26 lat, zatrudnionego na umowę-zlecenie obejmują ogólne zasady obowiązkowych potrąceń. Od wynagrodzenia brutto dokonuje się potrąceń na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Składki na ubezpieczenia społeczne wynoszą:

- składka emerytalna - 9,76% od wynagrodzenia brutto;
- składka rentowa - 1,5% wynagrodzenia brutto;
- składka chorobowa - 2,45% wynagrodzenia brutto.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 9% od różnicy wynagrodzenia brutto i sumy składek na ubezpieczenia społeczne.

Studenci do 26. roku życia korzystają także z Ulgi bez PIT - ulgi podatkowej dla młodych (stan na rok 2025), która zwalnia ich z podatku dochodowego od osób fizycznych. Ulga ta ma zastosowanie do przychodów z umowy-zlecenia do kwoty 85.528 zł rocznie. Po przekroczeniu tej kwoty progowej przychód jest opodatkowany na zasadach ogólnych, tak jak w przypadku innych pracowników.

Reasumując, w przypadku zatrudnionego na umowę-zlecenie studenta, który nie ukończył 26 roku życia i nie przekroczył progu ulgi dla młodych, wynagrodzenie netto jest równe wynagrodzeniu brutto.

Uwaga!

Po ukończeniu 26 roku życia, student nie jest objęty ulgą dla młodych tzw. zerowy PIT. Oznacza to, że od jego wynagrodzenia brutto jest potrącana 12% zaliczka na podatek dochodowy. Podstawą opodatkowania jest przychód pomniejszony o koszty uzyskania przychodu oraz składki na ubezpieczenia społeczne.

7.12. Na czym polega zatrudnienie na umowę o dzieło?

Umowa o dzieło (tzw. umowa rezultatu) jest jedną z form umów cywilnoprawnych, na podstawie których wykonuje się pracę. Świadczenie pracy polega w tym przypadku na wykonaniu i przekazaniu zamawiającemu określonego dzieła lub projektu (np. tłumaczenia, projektu graficznego, projektu architektonicznego, programu komputerowego). Stronami tej umowy są zamawiający - zleceniodawca (pracodawca- zlecający wykonanie dzieła) i wykonawca - zleceniobiorca (np. student) podejmujący się wykonania i przekazania zleceniodawcy określonego w umowie dzieła. Zatrudnienie na podstawie takiej umowy jest stosowane w przypadku zlecenia prac, które mają charakter materialnego lub niematerialnego obiektu.

Wykonawca -zleceniobiorca ma obowiązek terminowego dostarczenia określonego w umowie wytworu swojej pracy. W przypadku umów o dzieło relacje pomiędzy zamawiającym i zleceniobiorcą reguluje kodeks cywilny. Umowa o dzieło nie gwarantuje ciągłości zatrudnienia (brak jest gwarancji okresu wypowiedzenia), prawa do płatnego urlopu i do zasiłku chorobowego (brak choćby częściowego wynagrodzenia w okresie choroby) i prawa do świadczeń socjalnych. Podstawą wszelkich wzajemnych zobowiązań zleceniobiorcy i zleceniodawcy są zapisy zawartej umowy.

Czas obowiązywania umowy o dzieło dotyczy ściśle ustalonego w umowie okresu na wykonanie i dostarczenie przedmiotu umowy (dzieła). Wobec powyższego nie występuje w tym przypadku klasyczne wypowiedzenie umowy i terminy wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o dzieło nie następuje w trybie jej wypowiedzenia, ale poprzez tzw. odstąpienie od umowy. Odstąpienie od umowy może nastąpić obustronnie poprzez tzw. porozumienie stron lub jednostronnie, przez jedną ze stron umowy.

Rozwiązanie umowy przez porozumienie stron może nastąpić w dowolnym momencie i na dowolnych, ale zgodnie ustalonych przez strony warunkach.

Warunki jednostronnego odstąpienia od umowy przez zleceniodawcę są regulowane przez kodeks cywilny. Odstąpienie przez zleceniodawcę może nastąpić w szczególności:

- w dowolnym momencie i bez podania przyczyny z jednoczesnym wypłaceniem zleceniobiorcy ustalonego w umowie wynagrodzenia;
- w wyniku opóźnienia wykonawcy, np. w rozpoczęciu lub zakończeniu realizacji umówionych prac;
- w wyniku wadliwego lub sprzecznego z umową wykonywania dzieła; zamawiający może wówczas wezwać wykonawcę do zmiany sposobu pracy i wyznaczyć mu termin dokonania zmian. Jeśli ten termin upłynie bezskutecznie, zamawiający może odstąpić od umowy.

Możliwości odstąpienia od umowy przez wykonawcę są ograniczone. W szczególności wykonawca może odstąpić od umowy w przypadku udokumentowanego braku współdziałania ze strony zleceniodawcy, które uniemożliwia terminowe wykonanie umówionego dzieła (np. niedostarczenie potrzebnej dokumentacji).

7.13. Jakie są zasady wynagradzania studenta zatrudnionego na umowę o dzieło?

Wynagrodzenie zleceniobiorcy- wykonawcy i zasady jego wypłacania są określone w treści zawartej umowy o dzieło. Stron umowy nie obowiązują ściśle określone ograniczenia wysokości wynagrodzenia (w szczególności wynagrodzenie minimalne). Zakłada się, że wynagrodzenie powinno odpowiadać typowemu, aktualnemu w danym czasie i miejscu wynagrodzeniu za dzieło podobnego rodzaju.

Wynagrodzenie może być określone jako:

- ryczałtowe tj. wysokość wynagrodzenia jest ustalona „z góry”, przed wykonaniem dzieła i jest niezależna od poniesionych przez wykonawcę kosztów i nakładu pracy;
- kosztorysowe tj. wysokość wynagrodzenia oblicza się na podstawie kosztorysu obejmującego nakład pracy i poniesione przez wykonawcę nakłady materialne.

Umówione wynagrodzenie jest wypłacane wykonawcy w momencie oddania gotowego dzieła. Umowa może jednak przewidywać płatności częściowe tj. dokonywane po ukończeniu i przekazaniu fragmentów zamawianego dzieła.

7.14. Jakie są obowiązkowe składniki potrąceń od wynagrodzenia brutto studenta zatrudnionego na umowę o dzieło?

Osoba zatrudniona na umowę o dzieło nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym (emerytalnym, rentowym, chorobowym) oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu tej umowy. W konsekwencji, od określonego w umowie wynagrodzenia studenta zatrudnionego na umowę o dzieło nie potrąca się i nie odprowadza odpowiednich składek.

Uwaga 1!

Umowa o dzieło zawarta z tym samym pracodawcą, u którego student jest już zatrudniony na podstawie umowy o pracę jest objęta obowiązkiem potrąceń wszystkich składek jak dla umowy o pracę. W takim przypadku od wynagrodzenia z umowy o dzieło należy odprowadzić wszystkie składki ZUS tak jak od umowy o pracę (patrz pytanie 7.8).

Uwaga 2!

Studenci do 26 roku życia korzystają także z tzw. ulgi dla młodych tzw. zerowy PIT, która zwalnia ich z podatku dochodowego od osób fizycznych. Ulga ta ma zastosowanie do przychodów z umowy o dzieło do kwoty 85.528 zł rocznie. Po przekroczeniu tej kwoty progowej przychód jest opodatkowany na zasadach ogólnych, tak jak w przypadku innych pracowników. Po ukończeniu 26 roku życia, student nie jest objęty ulgą dla młodych. Oznacza to, że od jego wynagrodzenia brutto jest potrącana 12% zaliczka na podatek dochodowy. Podstawą opodatkowania jest przychód pomniejszony o koszty uzyskania przychodu.

Reasumując: W przypadku zatrudnionego na umowę o dzieło studenta, który nie ukończył 26 roku życia i nie przekroczył progu ulgi dla młodych wynagrodzenie netto brutto jest równe wynagrodzeniu brutto.

7.15. Na czym polega zatrudnienie na podstawie umowy stażowej – umowy o praktykę zawodową?

Umowa stażowa jest jedną z form umów cywilnoprawnych na podstawie których student wykonuje pracę w celu zdobycia doświadczenia zawodowego. Obecnie (stan - połowa 2025r) umowy stażowe nie są objęte ścisłymi regulacjami w zakresie formy ich zawierania, obowiązkowych elementów umowy, minimalnego wynagrodzenia i obowiązków pracodawcy. W wielu przypadkach staże są niżej płatne niż w przypadku umów o pracę czy umów-zleceń lub nie są wynagradzane w ogóle.

Zmiany w prawie planowane do wprowadzenia od 2026r przewidują istotne zmiany w zakresie zawierania umów stażowych przez studentów.

W szczególności, obowiązkowe ma być zawieranie pisemnej umowy pomiędzy pracodawcą i stażystą, która ma określać cele i program stażu oraz zakres obowiązków stażysty.

Umowa stażowa będzie mogła być zawarta maksymalnie na 6 miesięcy.

Wyeliminowana zostanie możliwość nieodpłatności podejmowanych staży i określone zostanie obowiązujące i okresowo waloryzowane minimalne miesięczne wynagrodzenie studenta - stażysty. Obowiązek wynagrodzenia stażysty ma dotyczyć także studentów odbywających studenckie praktyki zawodowe.

Ponadto, stażysta ma uzyskać prawo do dni wolnych na podobnych zasadach jak urlop pracownika zatrudnionego na umowę o pracę.

Uwaga!

Staż zawodowe, w tym studenckie praktyki zawodowe mogą być w szczególności odbywane w oparciu o zawarcie umowy-zlecenia. W takim przypadku do stażu odnoszą się wszystkie wyjaśnienia dotyczące umów-zleceń (patrz pytania 7.9, 7.10, 7.11).

7.16. Jakie są zasady wynagradzania studenta zatrudnionego na umowę stażową?

Zasady wynagradzania studenta zatrudnionego na umowę stażową zależą od formy prawnej, na podstawie której staż jest realizowany. Jeżeli student odbywa staż na warunkach umowy o pracę na czas określony lub umowy-zlecenia to do stażu odnoszą się odpowiednio wszystkie wyjaśnienia dotyczące umów o pracę i umowy-zlecenia. Obecnie (stan początek 2025) umowy stażowe nie są objęte ścisłymi regulacjami prawa pracy w zakresie zasad wynagradzania. Wynagrodzenie studenta stażysty może być kształtowane dowolnie w zawieranej umowie stażowej zawieranej pomiędzy pracodawcą a stażystą, a w przypadku studenckich praktyk zawodowych pomiędzy uczelnią i pracodawcą. Dopuszczalne jest także odbywanie stażu bez wynagrodzenia dla studenta stażysty. Zmiany w prawie planowane do wprowadzenia od 2026r przewidują wprowadzenie obowiązującego minimalnego miesięcznego wynagrodzenia studenta - stażysty. Obowiązek wynagrodzenia stażysty ma dotyczyć także studentów odbywających studenckie praktyki zawodowe.

Zmiany planowane do wprowadzenia od roku 2026 przewidują także objęcie studentów zatrudnianych na umowę o staż systemem ubezpieczeń społecznych, co będzie oznaczało wprowadzenie obowiązkowych składek potrącanych od wynagrodzenia na zasadach analogicznych jak dla umów o pracę i umów-zleceń (patrz pytanie 7.8 i pytanie 7.11).

Uwaga!

Zmiany w prawie w odniesieniu do umów stażowych są przedmiotem trwającego (IV kwartał 2025r) procesu legislacyjnego, a ich ostateczny kształt oraz dokładna data wejścia w życie mogą jeszcze ulec zmianie.

7.17. Jakie są szczególne warunki zatrudniania studentów z niepełnosprawnością podejmujących pracę na podstawie umowy o pracę i umowy-zlecenia?

Warunki zatrudnienia osób z niepełnosprawnością podlegają różnym regulacjom w zależności od formy zatrudnienia.

Osoby pracujące na umowę o pracę są objęte szczególnymi uprawnieniami i ochroną, natomiast osoby zatrudnione na umowę-zlecenie i umowę o dzieło (umowy cywilnoprawne) korzystają z minimalnych praw i zasadniczo podlegają ogólnym przepisom kodeksu cywilnego, a nie kodeksu pracy.

Dla pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na umowę o pracę, kluczowe są przepisy ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zapewniają one szereg przywilejów, których pracodawca ma obowiązek przestrzegać.

Warunki te obowiązują obejmują:

- skrócony czas pracy;
- zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej;
- prawo do dodatkowej przerwy w pracy;
- prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego;
- prawo do dodatkowych płatnych zwolnień przeznaczanych na badania i rehabilitację.

Uwaga 1!

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością na umowę o pracę może być korzystne dla pracodawców, albowiem tacy pracodawcy mogą uzyskiwać dofinansowanie z PFRON do wynagrodzenia pracowników z niepełnosprawnością zatrudnianych na umowę o pracę.

Osoby z niepełnosprawnością zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umów-zleceń nie mają prawa do wyżej wymienionych przywilejów. W szczególności nie przysługuje im skrócony czas pracy, dodatkowe przerwy, urlopy ani zwolnienia na rehabilitację.

Uwaga 2!

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością na umowę-zlecenie może być korzystne dla pracodawców, albowiem pracodawcy ci mogą być w określonych warunkach zwolnieni od obowiązkowych wpłat na PFRON (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych).