

UMOWY CYWILNO – PRAWNE

MATEUSZ TOMCZYK

Abstrakt

Celem poniższej pracy jest przedstawienie zależności pomiędzy stosunkiem pracy a umową cywilną. Źródłami wykorzystanymi w pracy są publikacje naukowe dostępne na rynku oraz ustawy, w tym Kodeks Pracy i Kodeks Cywilny.

Umowy zlecenie są częściej zawierane przez pracodawców niż umowy o prace mimo, że przy umowie zlecenia ma on nadal obowiązki w zakresie BHP a od wynagrodzenia nalicza się składki ZUS, to jednak swoboda w zakresie zawierania umowy, regulacji czasu pracy, czy wynagrodzenia są dla zatrudniających bardzo atrakcyjne.

Słowa kluczowe: umowa cywilna, Kodeks Pracy, Kodeks Cywilny, ZUS

Abstract

The purpose of this thesis is to present the relationship between the employment and the contract. Scientific publications, which are available on the market, as well as acts, such as Labour Code and Civil Code were used in this thesis.

The commission contracts occur more frequently than the contracts of employment, even though the employers are bound to in the margin of safety and hygiene at work. Although the fees are charged by SII (Social Insurance Institution), the freedom in the margin of entering into a contract, work schedule or remuneration are very attractive for the employers.

Keywords: contract, Labour Code, Civil Code, Social Insurance Institution

Prawo cywilne jest prawem życia codziennego, które służy nie tylko państwu, a przede wszystkim ludziom. Prawo cywilne, jako zespół instrumentów prawnych reguluje stosunki społeczne. Zasadniczymi cechami wyróżniającymi prawo cywilne i oparte na nim stosunki cywilno-prawne są autonomiczność podmiotowa oraz brak bezpośredniego przymusu ze strony państwa¹.

Autonomiczność podmiotowa polega na braku władczego podporządkowania podmiotów wchodzących ze sobą w określony stosunek prawny. Autonomiczność opiera się na dwóch podstawowych wartościach: godności osoby ludzkiej jako istoty niepowtarzalnej oraz równości wszystkich ludzi. Równość podmiotów w stosunku cywilno-prawnym jest konsekwencją autonomiczności. Jeżeli dwa podmioty są względem siebie autonomiczne to znaczy, że są równe.

Prawo cywilne charakteryzuje się brakiem bezpośredniego przymusu ze strony państwa. W dziedzinie prawa cywilnego nie tylko sankcja jest ostatecznością, jest zawsze tylko środkiem, a nie

¹ A. Stelmachowski, *Zarys teorii prawa cywilnego*, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa 1998, s. 35.

celem. Sam kształt stosunku prawnego pozostawiony jest z reguły samym stronom. Stosunek cywilno-prawny może powstać bez udziału organu państwa. Świadczenie może być dobrowolnie spełnione i w rezultacie cała machina przymusu państwowego może w ogóle nie być uruchamiana.

Mówiąc o cechach prawa cywilnego należy wspomnieć o jedności prawa cywilnego. W kodeksie cywilnym została przeprowadzona zasada jedności prawa cywilnego według której prawo to, reguluje nie tylko stosunek między osobami fizycznymi oraz między tymi osobami i jednostkami gospodarki uspołecznionej, ale także stosunki wewnątrz sektora uspołecznionego. Cechą charakterystyczną prawa cywilnego jest pluralizm źródeł. Na kształt stosunków cywilno-prawnych wpływają bardzo silnie organa administracyjne zarówno w drodze aktów normatywnych jak i aktów administracyjnych oraz sądy w drodze orzecznictwa.

Autonomiczność stron polegająca na swobodzie umów (autonomia woli strony) jest niewątpliwie jedną z zasad wiodących współczesnego prawa cywilnego. Obejmuje ona swobodę zawarcia lub nie zawarcia umowy, swobodę doboru kontrahenta. Ponadto treść umowy może być przez strony ukształtowana w sposób dowolny. Forma zależy od woli stron. Stosunki cywilno-prawne składają się na „reżim kontraktowy” powstający na mocy czterech kategorii źródeł: umów, aktów administracyjnych, z mocy samego prawa. Kodeks cywilny przewiduje normatywny charakter wzorów umów, który nie może budzić wątpliwości. Odnosi się to również do warunków umów. Wśród różnorodnych warunków prawnych znanych prawu cywilnemu wyróżnić należy takie, które określają cel umowy oraz określają tryb postępowania².

Najważniejszą z czynności prawnych jest umowa, która znajduje zastosowanie w różnych sferach stosunków społecznych, na skutek czego pojawia się w różnych działach prawa cywilnego. W związku z tym ustawodawca polski zamieścił ogólne reguły dotyczące zawarcia umów (art. 66 – 72 k. c.).

Umowa dochodzi do skutku poprzez zgodne oświadczenie woli dwóch lub większej liczby stron (konsensus). Staje się samodzielną, integralną całością, która obligatoryjnie kształtuje określony w niej stosunek prawny. Po jej zawarciu nie podlega rozkładowi na poszczególne oświadczenia woli, które stanowiłyby podstawę dla obowiązków każdej ze stron. Decydujące zawarcie umowy zgodnie z oświadczeniem woli stron (konsensus) zostaje złamane wtedy gdy, da się stwierdzić, że oświadczenia te mają ten sam sens, ustalony według właściwych w tym względzie reguł wykładni. Nie zawsze konsensus jest „zgodny z wolą stron”. W znaczeniu psychologicznym ponieważ reguły wykładni mogą prowadzić przypisanie wypowiedzi jednej ze stron innego sensu niż miała faktycznie na myśli. Sens każdego oświadczenia woli ustalić należy dopiero w rezultacie przeprowadzonej wykładni oświadczenia woli. Aby umowa doszła do skutku niezbędne jest określenie stron między którymi zostały złożone zgodne oświadczenia woli, a tym samym doszło do konsensusu³.

Zakresem pojęcia „wartości kontraktowej” obejmuje się nie tylko swobodę kształtowania treści umowy, ale także decydowanie o tym, czy umowę zawrzeć oraz z kim ją zawrzeć. Wpisana w Konstytucji RP wolność prowadzenia działalności gospodarczej stanowi podstawę do stwierdzenia, że na obszarze prawa cywilnego obowiązuje zasada swobody decydowania o zawieraniu umów. Znaczy to, że podmiotom prawa cywilnego przysługują kompetencje do decydowania o tym, z czym i z kim zawierają umowy. O ograniczeniu swobody zawierania umów z dowolnie wybranymi osobami mówi się wyłącznie wtedy, gdy mają one heterogeniczną genezę tzn. wynikają z ustawy lub jej upoważnienia, wydanego aktu wykonawczego. Wprawdzie chociaż umowa dochodzi do skutku przez zgodne oświadczenie woli stron złożone w dowolny sposób, to jednak w praktyce wykorzystuje się

² A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk *Prawo cywilne zarys części ogólnej*, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa 1998, s. 232.

³ R. Radwański *Prawo cywilne część ogólna*, Podręczniki prawnicze, C.H. Beck/PWN, Warszawa 1993, s. 137.

swoiste ich typy. Ogólna ich regulacja – ujęta w kodeksie cywilnym ułatwia rozstrzygnięcie ewentualnych sporów na tym tle oraz przyspiesza i upraszcza tryb zawierania umów.

Umowa zlecenie

Jedną z umów cywilno-prawnych jest umowa zlecenie. Jest to forma zatrudnienia pracownika, polegająca na zleceniu określonej czynności prawnej przez zleceniodawcę i wykonaniu jej przez osobę przyjmującą zlecenie. Umowa ta dotyczy wykonania tylko pewnych czynności, które noszą nazwę czynności prawnych. Na pracodawcy nie ciąży obowiązek zawiadomienia Urzędu Pracy o zatrudnieniu lub powierzeniu mu określonej pracy. Jest jedną z umów zawieranych na czas określony, której oznaczono usługę lub produkt, który pracownik musi wykonać. Umowa zlecenie została uregulowana w artykule 734 – 751 kodeksu cywilnego i polega na tym, że osoba przyjmująca zlecenie zobowiązuje się do wykonania określonych czynności dla osoby dającej zlecenie.

Umowa zlecenie może być umową nieodpłatną lub taką, za którą pracownik otrzyma wynagrodzenie. Przyjmuje się, że wykonawca musi wykonać powierzone zadanie, do którego się zobowiązał osobiście. Jednak tu w odróżnieniu od umowy o pracę istnieje możliwość wykonania zlecenia przez osoby trzecie – zastępcę. Umowa ta może być w każdej chwili rozwiązana przez każdą ze stron. Jeżeli dokonuje wypowiedzenia osoba dająca zlecenie powinna ona zwrócić poniesione przez przyjmującego zlecenie wydatki, a w razie odpłatnego zlecenia wypłacić odpowiednią część wynagrodzenia. Jeżeli umowę zrywa osoba przyjmująca zlecenie bez ważnego powodu odpowiada wobec pracodawcy za powstałe z tego tytułu szkody. W sytuacji gdy umowa zlecenie zostaje zawarta z kilkoma osobami to odpowiadają oni solidarnie za wykonanie powierzonego zadania, które musi być wykonane w sposób dokładny i staranny. Tak samo odpowiadają zleceniodawcy wobec zleceniobiorcy.

Forma tej umowy nie została zastrzeżona w przepisach kodeksu cywilnego, dlatego też istnieje możliwość pełnej swobody przy wyborze strony prawnej umowy (może to być forma ustna). Dla zleceniobiorcy i zleceniodawcy korzystne jest zawarcie umowy w formie pisemnej ponieważ, tylko wtedy można dochodzić swoich praw. Forma pisemna może być również dowodem w sprawie sądowej.

Umowa zlecenie może być formą zatrudnienia i obejmować taki sam zakres obowiązków co umowa o pracę, ponieważ osoba przyjmująca zlecenie musi wykonać swoje zadanie z odpowiednią starannością tak samo jak pracownik swoją pracę. Jednak jest to umowa, która podlega przepisom kodeksu cywilnego, a nie kodeksu pracy. Przekłada się to na większą swobodę określania wzajemnych praw i obowiązków pomiędzy zleceniodawcą a zleceniobiorcą.

Kodeks cywilny w artykule 734 nakłada obowiązek dokonania określonej czynności prawnej dla zlecającego i w jego imieniu. Za wykonane zlecenie należy się wynagrodzenie wg określonej taryfy. Jeżeli nie ma określonej taryfy to wysokość wynagrodzenia jest zależna od wykonanej pracy⁴.

Przyjęcie zlecenia pozwala bez uprzedniej zgody dającego zlecenie odstąpić od sposobu wykonania zlecenia, jeżeli nie ma możliwości uzyskania jego zgody, a zachodzi uzasadniony powód do przypuszczenia, że dający zlecenie zgodziłby się na zamianę gdyby wiedział o istniejącym stanie rzeczy. Przyjmujący zlecenie może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej tylko wtedy, gdy wynika to z umowy lub zwyczaju. W takim wypadku musi niezwłocznie zawiadomić osobę dającą zlecenie o miejscu zamieszkania swojego zastępcy oraz o nim samym. Jeżeli to uczyni odpowiada tylko za zły dobór swojego zastępcy (art. 738). Zastępca natomiast odpowiedzialny jest za wykonanie zlecenia także względem dającego zlecenie. Odpowiedzialność może mieć charakter solidarny, jeśli przyjmujący zlecenie ponosi odpowiedzialność za czyny swojego zastępcy.

⁴ G. Zdziennicka – Kaczoch *Kodeks cywilny z komentarzem*, Sigma Wydawnictwo, Skierniewice 2004, s. 190.

Przepis artykułu 739 kodeksu cywilnego stanowi o odpowiedzialności osoby dającej zlecenie innej osobie względem rzeczy należących do dającego zlecenie, za który przyjmujący zlecenie jest odpowiedzialny.

Obowiązkiem przyjmującego zlecenie jest informowanie zleceniobiorcy o przebiegu zadania, a po jego wykonaniu złożenie sprawozdania z przebiegu. Nie może on używać we własnym interesie rzeczy i pieniędzy dającego zlecenie. Natomiast dający zlecenie powinien zwrócić wszystkie wydatki związane z realizacją zlecenia. Odbywać się to powinno poprzez wypłatę zaliczki na poczet poniesionych kosztów. Wynagrodzenie wypłacane jest po zakończeniu zlecenia, chyba że umowa przewiduje inaczej.

Wypowiedzenie zlecenia jest możliwe w każdym czasie przez dającego zlecenie, jednak powinien on zwrócić wydatki, które poniósł zleceniobiorca w związku z wykonaną pracą oraz wypłacić wynagrodzenie za wykonaną pracę. Jeżeli wypowiedzenie nastąpiło bez uzasadnionych przyczyn powinien naprawić szkodę. Przyjmujący zlecenie również może je wypowiedzieć bez uzasadnionych przyczyn. Jeżeli zlecenie jest odpłatne, a wypowiedzenie nastąpiło bez wyraźnych przyczyn to, zleceniobiorca jest odpowiedzialny za szkodę (art. 746). Zlecenie wygasa w skutek śmierci zleceniodawcy lub zleceniobiorcy.

W przypadku, gdy firma wykonuje zlecenie na terenie całego kraju oraz zatrudnia pracowników na umowę zlecenie, jako stałe miejsce pracy wskazuje się bazę danego przedsiębiorstwa, a zleceniobiorca powinien uzyskać informację że prace będą prowadzone na terenie całego kraju, co zależne będzie od konkretnego zamówienia pozyskanego przez zlecającego.

Często się zdarza, że jeden przedsiębiorca zleca wykonanie określonych czynności drugiemu przedsiębiorcy. Nie jest to nic innego jak zwykła umowa zlecenie, jednak forma rozliczeń obowiązków podatkowych oraz brak obciążeń z tytułu ubezpieczenia odróżnia taką formę od standardowej z jaką potocznie mamy do czynienia. Umowa zlecenia określonych czynności zawarta pomiędzy dwoma przedsiębiorcami jest rozliczana jako podmiot prowadzonych działalności i podlega wszystkim rygorom podatkowym zleceniobiorcy oraz jest kosztem podatkowym u zleceniodawcy. Zleceniobiorca po zakończeniu zlecenia wystawia fakturę lub rachunek i księguje dokument jako przychód w celu opodatkowania go podatkiem dochodowym, a gdy jest podatnikiem VAT, także tym podatkiem. Zleceniodawca również otrzymany dokument księguje, jednak jako koszt i pomniejsza o jego wartość swoje dochody, co ma wpływ na wysokość podatku dochodowego⁵.

Można wprowadzić zmiany w umowie zleceniu na drodze aneksu do umowy. Musi to nastąpić w takiej formie co umowa zlecenie za zgodą obu stron. Możliwe jest też wypowiedzenie i podpisanie nowej umowy ze zmienionymi warunkami. Do takiej umowy nie stosuje się wypowiedzenia warunków pracy i płacy, które możliwe jest tylko w przypadku umowy o pracę. Zgodnie z zasadą swobody zawierania umów stronom umowy zlecenia wolno nie tylko zawierać umowę w określonym kształcie, ale również ją modyfikować i uzupełniać lub rozwiązywać (art. 353 kodeks cywilny). Sposób i formę powinna określać sama umowa.

Umowa zlecenie jest najczęstszą formą zatrudnienia studenta lub ucznia. Pracodawca zatrudniający nie opłaca z tego tytułu składki na ubezpieczenie społeczne (student nie ukończył 26 lat) i sam jest zwolniony z obowiązku płacenia składki ZUS i ubezpieczenia zdrowotnego. Te same zasady dotyczą studenta pobierającego rentę rodzinną. Dochody studenta podlegają jednak opodatkowaniu zryczałtowanym podatkiem dochodowym w wysokości 18% przychodu. Obowiązek pobrania podatku spoczywa na zleceniodawcach⁶.

⁵ www.umowazlecenie.com.pl.

⁶ www.umowaoprace.pl/umowazlecenie.

Umowa o dzieło

Zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia (art. 627 k.c.). Istotną cechą umowy o dzieło jest jej odpłatność, chociaż wynagrodzenie wcale nie musi polegać wyłącznie na zapłaceniu określonej sumy pieniężnej, ale także na spełnieniu świadczenia innego rodzaju⁷.

Poprzez zawarcie umowy o dzieło pomiędzy stronami powstaje stosunek zobowiązaniowy. Nie zawiera on jednak elementów zależności czy podporządkowania (w odróżnieniu np. od umowy o pracę). Osoba podpisująca umowę o dzieło zawsze działa samodzielnie, na własny rachunek i na własną odpowiedzialność.

Zawarcie umowy o dzieło podlega takim samym regułom jak pozostałe umowy. Kodeks cywilny nie wymaga do jej zawarcia formy szczególnej. Oznacza to, że może być ona zawarta zarówno w formie ustnej, jak i pisemnej. Bezpieczniej jest zawrzeć umowę o dzieło w formie pisemnej z uwagi na możliwy spór między stronami co do tego, czy taka umowa w ogóle była zawarta, lub która strona jakie świadczenie miała spełnić.

Zawierając umowę o dzieło, zamawiający powinien zadbać o dokładne określenie danych stron umowy, którymi będą: imię, nazwisko (nazwa), adres zamieszkania (siedziby), ewentualnie PESEL (REGON). Trzeba zaznaczyć, że przyjmujący zamówienie nie musi go wykonać osobiście (przyjmujący zamówienie może np. zlecić prace swoim pracownikom), można jednak w umowie zastrzec inaczej, w szczególności jeżeli charakter dzieła będzie zależeć od specjalnych kwalifikacji czy umiejętności posiadanych tylko przez wykonawcę (np. założenie instalacji elektrycznej będzie wykonywał przyjmujący zamówienie, a nie jego uczeń nie mający odpowiednich kwalifikacji i umiejętności).

W przypadku naruszenia tego zapisu umowy zamawiający może zgodnie z art. 636 k.c. żądać zmiany osoby, która wykonuje dzieło, a gdy to nie przyniesie skutku, zamawiający może odstąpić od umowy (poprzez złożenie jednostronnego oświadczenia) lub przekazać wykonanie dzieła innej osobie. Przyjmujący zamówienie odpowiedzialny jest jak za własne działanie lub zaniechanie i za zaniechania osób przy pomocy których zobowiązanie wykonuje, jak również osób, którym wykonanie zobowiązania powierza (art. 474 k.c.).

W dalszej kolejności należy określić sam przedmiot umowy. W umowie może chodzić np. o budowę domu, pomalowanie budynku itp. Zamawiający może przy tym zastrzec, z jakiego materiału dzieło ma być wykonane i w jaki sposób. Jeżeli przedmiot umowy jest skomplikowanym urządzeniem, można dołączyć do umowy załącznik, w którym znajdują się szczegółowe wytyczne techniczne, jakim wyrób gotowy powinien odpowiadać po jego ukończeniu.

Przez cały czas wykonywania dzieła zamawiającemu przysługuje prawo kontroli sposobu wykonania. Jednak zmiany wprowadzane przez zamawiającego w procesie tworzenia dzieła łączą się z ryzykiem. Wszystkie zmiany wprowadzone przez zamawiającego wbrew ostrzeżeniom wykonawcy skutkować będą brakiem uprawnień z tytułu rękojmi za wady. Jeśli szkody spowodowane zostały jego zaleceniami, będzie musiał zapłacić umówione wynagrodzenie pomimo zniszczenia lub uszkodzenia dzieła⁸.

Jeżeli w czasie pracy zamawiający dostrzeże, że wyrób wykonywany jest w sposób nieprawidłowy, może wpłynąć na wykonywanie dzieła poprzez wezwanie przyjmującego zamówienie do zmiany sposobu wykonania w wyznaczonym terminie. Po upływie wyznaczonego terminu zamawiający może albo od umowy odstąpić, albo powierzyć dokończenie lub poprawienie dzieła innemu wykonawcy, na koszt przyjmującego zamówienie. Oznacza to, że pierwszy wykonawca dzieła

⁷ www.prawnik24.pl/kodeksywilny/prawnik_kodeks_cywilny.

⁸ G. Zdziennicka – Kaczoń, *Kodeks... op. cit.*, s. 190.

poniesie koszty związane z przekazaniem wykonania dzieła innej osobie. Będzie on także odpowiedzialny za niezrealizowane zadania, odpowiada on za nowego wykonawcę, tak jak za własne działania i zaniechania. Dodatkowo, jeżeli zamawiający sam dostarczył materiał, może on w razie odstąpienia od umowy lub powierzenia wykonania dzieła innej osobie żądać zwrotu materiału i wydania rozpoczętego dzieła

Ważnym elementem umowy o dzieło jest określenie wynagrodzenia. Zgodnie z art. 628 § 1 k.c. wysokość wynagrodzenia za wykonanie dzieła można określić przez wskazanie podstaw do jego ustalenia. Jeżeli strony nie określiły wysokości wynagrodzenia ani nie wskazały podstaw do jego ustalenia, uważa się, że wykonawcy przysługuje zwykle wynagrodzenie za wykonaną pracę. Jeśli również w ten sposób nie da się ustalić wysokości wynagrodzenia, należy wypłacić wynagrodzenie adekwatne poniesionemu nakładowi pracy oraz innym kosztom przyjmującego zobowiązanie. Przez wynagrodzenie zwykle rozumie się wynagrodzenie zazwyczaj stosowane w praktyce pomiędzy stronami.

Kodeks cywilny przewiduje dwie metody ustalenia wynagrodzenia, wynagrodzenie ryczałtowe i kosztorysowe.

Zastosowanie wynagrodzenia ryczałtowego, czyli określonego z góry, przy zawarciu umowy jest zwykle korzystniejsze dla zamawiającego, ponieważ przyjmujący zamówienie nie może żądać podwyższenia takiego wynagrodzenia, chociażby w czasie zawarcia umowy nie można było przewidzieć rozmiaru lub kosztów prac⁹. W tym wypadku ryzyko strat ponosi wykonawca dzieła.

Wynagrodzenie kosztorysowe ustalone przy zawarciu umowy ma znaczenie przybliżone. W kosztorysie uwzględnia się zestawienie potrzebnych materiałów oraz ich ceny oraz koszt wykonania. Ustala się go przed zawarciem umowy, której stanowi nieodłączną część. Nie ma jednak charakteru ostatecznego, wiążącego dla stron. Wynagrodzenie określa dopiero „kosztorys powykonawczy”. W oparciu o art. 629 k.c., jeżeli strony określiły wynagrodzenie na podstawie kosztorysu, a w czasie wykonywania dzieła zarządzenie właściwego organu państwowego zmieniło wysokość cen lub stawek obowiązujących dotychczas, wykonawca i zleceniodawca może żądać zmiany ustalonego wynagrodzenia. Nie obejmuje to jednak kosztów materiału lub robociznę przed zmianą cen.

Za prace dodatkowe wykonane przy realizacji dzieła nie objęte wynagrodzeniem kosztorysowym, a ujęte w zestawieniu, które sporządził zamawiający, przyjmujący zamówienie może żądać odpowiedniego podwyższenia umówionego wynagrodzenia. Jeżeli zestawienie planowanych prac sporządził przyjmujący zamówienie, może on żądać podwyższenia wynagrodzenia tylko wtedy, gdy mimo zachowania należytej staranności nie mógł przewidzieć konieczności prac dodatkowych. Jeśli w trakcie wykonywania dzieła opłacanego na zasadzie wynagrodzenia kosztorysowego okaże się, że końcowe wynagrodzenie za dzieło będzie znacznie większe niż przewidywano, zamawiający może odstąpić od umowy, powinien jednak zapłacić przyjmującemu zamówienie odpowiednią część umówionego wynagrodzenia¹⁰.

Umowa o dzieło powinna zawierać ramy czasowe i termin wykonania dzieła. Jest to ważne w przypadku gdy wykonawca opóźnia się z rozpoczęciem lub terminem zakończenia dzieła. Zamawiający może bez wyznaczenia terminu dodatkowego od umowy odstąpić jeszcze przed upływem terminu do wykonania dzieła (art. 635 k.c.). Ma to umożliwić złożenie zamówienia u innego wykonawcy, w innym wypadku musiałby on czekać do nadejścia terminu spełnienia świadczenia, aby dopiero wtedy realizować swoje prawo odstąpienia, co z reguły prowadzi do dużych strat.

W umowie zamawiający może zastrzec, z jakiego materiału dzieło ma być wykonane, może również sam dostarczyć materiały. Wykonawca powinien użyć ich w sposób odpowiedni (zgodnie

⁹Ibidem.

¹⁰G. Zdziennicka – Kaczoń *Kodeks ... op. cit.*, s. 191.

z przeznaczeniem, oszczędnie) oraz rozliczyć się z powierzonego materiału (art. 633 k.c.). Jeżeli materiał dostarczony przez zamawiającego nie nadaje się do prawidłowego wykonania dzieła, albo jeżeli zajdą inne okoliczności, które mogą przeszkodzić właściwemu wykonaniu, przyjmujący zamówienie powinien niezwłocznie zawiadomić o tym zamawiającego (art. 634 k.c.). W przeciwnym razie zamawiający może żądać naprawienia powstałej szkody stosownie do przepisów o zwłoce dłużnika (art. 477 i 478 k.c.) lub skorzystać z rękojmi na wady dzieła (art. 637 k.c.).

W umowie o dzieło mogą znaleźć się tzw. klauzule dodatkowe służące zabezpieczeniu wykonania zobowiązania. Chodzi tu przede wszystkim o wprowadzenie do umowy zapisu odnośnie kary umownej za naruszenie warunków umowy, musi ona mieć formę pieniężną ustalona procentowo do wartości wykonywanego dzieła. Kara umowna ułatwia realizację odpowiedzialności dłużnika, ponieważ w przypadku jej zastrzeżenia wierzyciel nie musi wykazywać szkody i jej wysokości, lecz otrzymuje sumę z góry oznaczoną w umowie.

W umowie może znaleźć się zapis o zadatku na poczet wykonywanej pracy. Do umowy można też wprowadzić tzw. umowne prawo odstąpienia. Jedna ze stron może je wykonać wtedy, gdy druga spełni swoje świadczenie nienależycie albo w ogóle go nie spełni. Prawo odstąpienia, polega na możliwości wycofania się uprawnionej strony z umowy, w przypadku pewnych okoliczności uniemożliwiających dalsze trwanie i realizacja umowy, które przestały odpowiadać interesom strony. Zmniejsza ona ryzyko możliwych strat wynikających z dalszego trwania umowy¹¹.

W umowie o dzieło zamawiającemu przysługują pewne uprawnienia, w przypadku gdy dzieło ma wady fizyczne. Może on najpierw żądać usunięcia usterki w odpowiednim terminie informując, że po jego upływie nie przyjmie naprawy (art. 637 § 1 k.c.). W razie braku możliwości usunięcia usterki w odpowiednim czasie, zamawiający może od umowy odstąpić lub żądać zwrotu wynagrodzenia, jeżeli zostało już zapłacone, oraz żądać naprawienia szkody powstałej w wyniku niewykonania zobowiązania. W przypadku gdy wady są niewielkie, tzn. gdy dzieło mimo wad przedstawia jakąś wartość dla zamawiającego, zamawiający może żądać obniżenia wynagrodzenia¹².

Roszczenia wynikające z umowy o dzieło przedawniają się z upływem 2 lat od dnia oddania dzieła, a jeżeli dzieło nie zostało oddane – od dnia, w którym zgodnie z treścią umowy miało być oddane.

Zleceniodawca musi wypłacić wynagrodzenie mimo niewykonania dzieła, jeśli osoba zobowiązała się je wykonać ale było to niemożliwe z przyczyn leżących po stronie zamawiającego. W taki przypadku osoba zamawiająca może odliczyć od wynagrodzenia wartość niewykonanej pracy (art. 639 k.c.).

W razie śmierci, wypadku lub trwałej niezdolności wykonawcy dzieła umowa ulega rozwiązaniu. Materiał, z którego dzieło miało być wykonane, był własnością przyjmującego zamówienie, a dzieło częściowo wykonane przedstawia ze względu na zamierzony cel umowy wartość dla zamawiającego, przyjmujący zamówienie lub jego spadkobierca może żądać, ażeby zamawiający odebrał materiał w stanie, w jakim się znajduje, za zapłatą jego wartości oraz odpowiedniej części wynagrodzenia (art. 645 k.c.)

Zakończenie

Porównując umowy wynikające ze stosunku pracy z umowami cywilnoprawnymi można zauważyć szereg różnych zależności i uwarunkowań.

Umowa zlecenie polega na przyjęciu przez osobę zlecenia i dokonania przez osobę określonych czynności dla osoby dającej zlecenie za których ostateczny efekt nie jest odpowiedzialna.

¹¹ Ibidem s. 163.

¹² Ibidem, s. 195.

W przypadku umowy o dzieło efekt ostateczny jest obowiązkowy gdyż jest to tzw. umowa rezultatu.

W przypadku umowy zlecenie przyjmuje się, że wykonawca powinien wykonać powierzone zadanie do którego się zobowiązał osobiście. Jednak tu w odróżnieniu od umowy o pracę istnieje możliwość wykonania zadania przez osobę trzecią – zastępcę.

Umowa o pracę podlega przepisom kodeksu pracy, natomiast umowa zlecenie lub umowa o dzieło przepisom kodeksu cywilnego.

Umowa o pracę zobowiązuje pracownika do wykonania określonej pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierunkiem w miejscu i czasie do tego przeznaczonym. Zawarta na takich warunkach rodzi stosunek pracy bez względu na rangę jaką nosi zawarta umowa i podlega kodeksowi pracy.

Korzyści z umowy zlecenia są obustronne. Po stronie zleceniobiorcy wynikają z obniżenia kosztów zatrudnienia (minimalne koszty wynagrodzenia nie muszą być przestrzegane, mniejsze składki na ubezpieczenia społeczne, nie wypłacanie wynagrodzenia za nieobecność zleceniobiorcy w pracy.

Umowa zlecenie może mieć charakter nieodpłatny, co jest niemożliwe w przypadku umowy o pracę.

Umowa zlecenie pozwala zleceniobiorcy na zachowanie dużej swobody przy realizacji umowy jednak powinna kierować się wskazówkami przekazanymi przez drugą ze stron. Taka swoboda w przypadku umowy o pracę jest niemożliwa. Pracownik jest zobowiązany do wykonywania zadań swojego pracodawcy.

Umowa zlecenie daje możliwość skorzystania z podwykonawców w sytuacjach szczególnych, o czym należy powiadomić zleceniodawcę. Osoby trzecie odpowiadać będą tak jak zleceniobiorca z realizację zadania, co jest niemożliwe w przypadku umowy o pracę.

Różnice pomiędzy umową zlecenie, a umową o dzieło polegają na efekcie końcowym. Umowa zlecenia to realizacja określonych warunków natomiast umowę o dzieło określa efekt działania, które może mieć postać materialną lub niematerialną.

Umowa zlecenie może mieć charakter nieodpłatny, natomiast umowa o dzieło musi mieć charakter odpłatny.

Kolejną różnicą pomiędzy umową zlecenia a umową o dzieło to swoboda działania. Zleceniobiorca ma konkretnie wytyczone przez zleceniodawcę sposoby działania natomiast wykonawca dzieła swobodnie realizuje swoje działania i bierze na siebie ryzyko niewłaściwego wykonania dzieła.

Umowa zlecenie ma charakter jednorazowy, natomiast umowa o pracę jest stałą współpracą pracodawcy i pracownika.

Umowa zlecenie dopuszcza zdecydowanie większą swobodę działania (praca wykonywana jest bez nadzoru zleceniobiorcy natomiast pracownik pracuje pod kierownictwem pracodawcy).

Umowa zlecenie nie wymusza na zleceniobiorcy przestrzegania czasu pracy, brak w niej wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i prace w święta. Wobec czego zleceniobiorca nie podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej (upomnienia, nagany, kary pieniężne), o których mówi kodeks pracy w przypadku złamania zasad dyscypliny przez pracownika.

Zleceniobiorca ponosi odpowiedzialność finansową za szkody wyrządzone zleceniobiorcy, a pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę za szkody wobec pracownika nie odpowiada.

Umowy zlecenie są częściej zawierane przez pracodawców niż umowy o pracę mimo, że przy umowie zlecenia ma on nadal obowiązki w zakresie BHP a od wynagrodzenia nalicza się składki ZUS, to jednak swoboda w zakresie zawierania umowy, regulacji czasu pracy, czy wynagrodzenia są dla zatrudniających bardzo atrakcyjne. Dla zleceniobiorcy korzyścią jest możliwość rozliczenia 20% lub faktycznie poniesionych kosztów uzyskania przychodów.

Przygotowanie absolwenta szkoły lub wyższej uczelni do wykonywania określonego zawodu nie zawsze jest wystarczające. Pracodawcy z uwagi na rozwiązania prawne (bardzo trudne) nie chcą się wiązać z niedoświadczonym pracownikiem umową o pracę, który reprezentuje bardzo niski poziom wiedzy specjalistycznej. Jedynym rozwiązaniem dla studentów jest podjęcie pracy jeszcze w trakcie trwania studiów w oparciu o umowę zlecenie. Taki układ jest bardzo atrakcyjny dla pracodawców z uwagi na nie ponoszenie wysokich kosztów zatrudnienia oraz nie wiązanie się z niesprawdzonymi pracownikami. Z kolei student nabywa doświadczenie zawodowe, które pozwoli mu po zakończeniu edukacji na poszukiwanie lepszej formy zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę.

W umowie o pracę występuje duża zależność pracownika od pracodawcy, stosunek podporządkowania oraz świadczenie pracy w określonym czasie i miejscu. Brak jest któregokolwiek z tych elementów w przypadku umowy zlecenia.

Umowa o pracę może być zawarta tylko przez osobę fizyczną, podczas gdy umowa zlecenie może być wykonywana przez osobę prawną i inne podmioty nie posiadające osobowości prawnej (warunkiem jest posiadania zdolności do czynności prawnych).

Należy pamiętać, że zawarcie umowy zlecenia zamiast umowy o pracę, w przypadku gdy zatrudnienie wykonywane jest w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika podlegające karze grzywny w wysokości od 1000 – 30 000 zł.

Od umowy zlecenie nie zawsze musi być odprowadzana składka ZUS. Decyduje o tym, fakt posiadania przez zleceniobiorcę innego tytułu ubezpieczenia. Zależy to też od tego czy umowa zlecenie jest odpłatna czy nie.

Obecnie gwarancji zatrudnienia w Polsce nie ma nikt. Umowy na czas nieokreślony również mogą zostać wypowiedziane (w zależności od stażu pracy od dwóch tygodni do trzech miesięcy). Jednak w Polsce jest niemal dwa razy większa liczba umów czasowych niż średnia europejska. GUS podaje, że w I kwartale 2011 roku w oparciu o takie umowy zatrudnionych było aż 27% pracujących.

Zarówno stosunek pracy jak i umowy cywilno - prawne mają szereg zalet i wad. Wady tych umów to w przypadku umowy zlecenie brak wynagrodzenia za nadgodziny i brak prawa do urlopu. Zleceniodawca nie może w ramach stosunku cywilno – prawnego podporządkować sobie zleceniobiorcy (nie może mu powierzyć innych zleceń niż te, które określone zostały w umowie zlecenie gdyż zleceniobiorca zobowiązany został do wykonania tylko tych prac, które określa osoba). Zatrudniony na podstawie umowy zlecenie, w razie wyrządzenia szkody pracodawcy czy osobie trzeciej odpowiada całym swoim majątkiem. Jeśli w umowie nie określono czasu wypowiedzenia to może ona być rozwiązana z dnia na dzień. Zleceniobiorca również może wypowiedzieć umowę, gdy zlecenie jest odpłatne. Żadne przepisy nie gwarantują osobie decydującej się na zawarcie umowy zlecenie minimalnego wynagrodzenia za wykonaną pracę. Istnieje duży problem z udzieleniem urlopu czy pracą ponad ustalone w zleceniu godziny, ale zależy to głównie od charakteru pracy i stosunków z przełożonym. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy będzie ponoszona w pełnej wysokości, co też odróżnia te umowy. W razie sporu pomiędzy zleceniobiorcą a zleceniodawcą ich pozycja prawna opierać będzie się na zasadzie równości. W przypadku sporu pracodawcy z pracownikiem stroną uprzywilejowaną jest pracownik jako strona słabsza.

Umowa zlecenie ma też szereg zalet. Może być zawarta z szerokim gronem podmiotów, które nie jest ograniczone do osób fizycznych. Jest działaniem, które nie musi zakończyć się osiągnięciem konkretnego rezultatu. Może być zawarta ustnie, nie wymaga formy pisemnej. Wykonanie jej można powierzyć osobie trzeciej (dotrzymanie terminu umowy w przypadku dużej ilości zleceń). Zleceniobiorca płaci za wykonaną pracę, a nie za czas jej realizacji, nie interesuje go kiedy i jak długo pracował zleceniobiorca. Kolejną zaletą jest swoboda zawierania i rozwiązywania umowy, wysokie 20% koszty uzyskania przychodów, brak składki ZUS w stosunku do studentów zleceniobiorców, brak

ściśłego podporządkowania, tak jak ma to miejsce w umowie o pracę. Pracodawca musi zabezpieczyć bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Bibliografia

1. Baran K. W. (red.), *Prawo pracy*, Zakamycze, Kraków 2005.
2. Chmielek E. , *Źródła prawa pracy*, Kraków 1980.
3. Ćwiertnia B. M., *Sposoby definiowania prawa pracy w polskiej literaturze prawniczej (w:) Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, A. Świątkowski (red.), rocznik 2000/2001, Kraków 2001.
4. Gnela B., Joachimowska L., J. Koczanowski, Z. Żabiński, *Zarys prawa pracy*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1993.
5. Gołębiowski B., Grądkowska A., Klepacki B., *Ekonomia i Prawo prawo pracy*. FORMAT A-B, 2009.
6. Lewandowski J., *Elementy prawa pracy*, WSiP, Warszawa 1997.
7. Radwański R., *Prawo cywilne część ogólna*, Podręczniki prawnicze, C.H. Beck/PWN, Warszawa 1993.
8. Stelmachowski A., *Zarys teorii prawa cywilnego*, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa 1998.
9. Wagner B. (red.), *Kodeks pracy 2010 Komentarz*, ODDK, Gdańsk 2010.
10. Wolter A., Ignatowicz J., Stefaniuk K., *Prawo cywilne zarys części ogólnej*, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa 1998.
11. Zdziennicka – Kaczoch G., *Kodeks cywilny z komentarzem*, Sigma Wydawnictwo, Skierniewice 2004.

Mateusz Tomczyk - członek Koła Naukowego Administracji Autonomicznym Systemem Bezpieczeństwa Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa Publicznego i Indywidualnego Apeiron w Krakowie.