

Umowa zlecenia

Autor: Anna Sosnowska

Atrakcyjną dla pracodawcy formą zatrudnienia pracowników, jest umowa zlecenia. Pomimo, że pracodawca przy umowie zlecenia zobowiązany jest do odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne czy przestrzegania przepisów BHP, to jednak ma on swobodę w zakresie regulacji czasu pracy czy rozwiązania samej umowy. Należy jednak pamiętać, że zawarcie umowy zlecenia w celu obejścia przepisów prawa pracy, a więc zamiast umowy o pracę, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. Ponadto, praca świadczona w stałych godzinach, podporządkowana pracodawcy może być, w pewnych sytuacjach, uznana za pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy, ze wszystkimi tego konsekwencjami prawnymi dla pracodawcy.

Stosunek cywilnoprawny

Umowa zlecenia jest umową cywilnoprawną uregulowaną w Kodeksie Cywilnym (art. 734 - 751 KC). Z uwagi na fakt, że do tej umowy nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy osobie wykonującej zlecenie przysługują tylko takie prawa jakie bezpośrednio wynikają z treści umowy.

Należy jednak pamiętać, że jeżeli z treści umowy zlecenia wynika konieczność wykonywania pracy w warunkach podporządkowania, osobiście oraz odpłatnie, w określonym miejscu i czasie, to umowa ta jest w rzeczywistości umową o pracę. Z art. 281 pkt. 1 Kodeksu pracy wynika, że takie zachowanie jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny. Ponadto, inspekcja pracy może prowadzić czynności kontrolne w przypadku świadczenia pracy przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę prawną jego świadczenia.

Sam zainteresowany albo inspektor pracy może wnieść powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli wbrew nazwie łączącego strony stosunku odpowiada on cechom stosunku pracy. W takiej sytuacji „pracownik” może domagać się np. zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Strony umowy

Stronami umowy zlecenia mogą być dowolne osoby fizyczne lub osoby prawne (pod warunkiem posiadania zdolności do czynności prawnych). Stronami umowy zlecenia są przyjmujący zlecenie (Zleceniobiorca), który zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej oraz dający zlecenie (Zleceniodawca).

Umowa starannego działania

Podobnie jak umowa o pracę, umowa zlecenia jest umową starannego działania. Oznacza to, iż w umowie zlecenia ważny jest fakt wykonywania pracy na rzecz zleceniodawcy, która niekoniecznie będzie prowadziła do określonego rezultatu. Przysługujące zleceniobiorcy z tytułu umowy zlecenia wynagrodzenie przysługuje za "staranne działanie" nie zaś za rezultat wykonanej pracy. Z taką samą sytuacją spotkamy się w przypadku świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę.

Dowolność formy zawarcia umowy

W przeciwieństwie do umowy o pracę, która zgodnie z art. 29 § 2 Kodeksu pracy powinna zostać zawarta w formie pisemnej a jej brak powoduje konieczność jej potwierdzenia w takiej formie, umowa zlecenie może być zawarta w dowolnej formie. Zmiana treści umowy następuje w takiej samej formie w jakiej doszło do zawarcia umowy zlecenia.

Ponadto, na zleceniodawcy nie ciąży obowiązki informacyjne do jakich jest zobowiązany pracodawca na podstawie art. 29 § 3 Kodeksu pracy.

Brak podporządkowania

W umowie zlecenia brak charakterystycznego dla umowy o pracę podporządkowania i pozostawania w dyspozycji zlecającego. Zleceniobiorca powinien jedynie stosować się do wskazówek dającego zlecenie, które ujęte powinny zostać w treści umowy zlecenia. Zazwyczaj przyjmuje się, że wykonawca zlecenia musi wykonać czynność, do której się osobiście zobowiązał. Jednakże, w odróżnieniu od umowy o pracę, jeżeli strony tak postanowiły to możliwe jest wykonanie zlecenia przez osobę trzecią (podwykonawcę). Za wybór zastępcy odpowiada zleceniobiorca.

Miejsce i termin wykonania zlecenia

Strony mają możliwość swobodnego ustalenia terminu i miejsca wykonania przedmiotu umowy, w przeciwieństwie do umowy o pracę gdzie miejsce i czas wykonania pracy ustala pracodawca.

Wynagrodzenie

W ramach umowy zlecenia praca (zlecenie) może być świadczona odpłatnie lub nieodpłatnie. Istnieje jednak domniemanie, że zleceniobiorcy za wykonana pracę przysługuje wynagrodzenie. W przypadku braku wskazania w umowie wysokości wynagrodzenia czy taryfy na podstawie której wynagrodzenie będzie obliczane, zleceniobiorca może żądać wynagrodzenia, które będzie odpowiadać wykonanej przez niego pracy. Zasadniczo wynagrodzenie wypłacane jest po wykonaniu przez zleceniobiorcę zlecenia, ale nie ma przeszkód prawnych do zapisania w umowie innego terminu wypłaty ekwiwalentu pieniężnego. Pamięć jednak należy, że w przypadku nieodpłatności świadczonej w ramach zlecenia pracy, należy takie postanowienie wyraźnie zapisać w umowie.

Urlop i inne przerwy

Ponieważ do umów zleceń nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy lecz kodeksu cywilnego zleceniobiorcy nie przysługują uprawnienia pracownicze jak prawo do urlopu wypoczynkowego czy innych przerw w pracy. Takie uprawnienia mogą jednak przysługiwać wykonawcy zlecenia, gdy zapisano je w umowie.

Wypowiedzenie umowy

Umowa zlecenia może być w każdym czasie jednostronnie rozwiązana przez którąkolwiek ze stron. Na podstawie art. 746 kodeksu cywilnego, dający zlecenie może wypowiedzieć umowę w każdym czasie, jednakże powinien on zwrócić przyjmującemu zlecenia poniesione nakłady związane z dotychczasowym wykonaniem zlecenia. W razie odpłatnego zlecenia jest on również zobowiązany uiścić zleceniobiorcy część wynagrodzenia odpowiadającą jego dotychczasowym czynnościom, a jeżeli wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, powinien także naprawić wynikłą stąd szkodę. W sytuacji gdy to zleceniobiorca wypowiada zlecenie odpłatne, a wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, jest on również odpowiedzialny za szkodę jaką poniósł zleceniodawca.

Składki ZUS

Zleceniodawca jest zobowiązany do odprowadzenia składek ZUS, jeśli umowa zlecenia zostaje zawarta z obecnym pracownikiem lub z osobą, która nie ma żadnego innego tytułu rodzącego obowiązek ubezpieczenia. W przypadku zawarcia umowy z własnym pracownikiem, pracodawca ma obowiązek sumowania przychodów pracownika należnych z obu umów oraz obliczania składek od łącznej kwoty przychodów pracownika (zleceniobiorcy).

Jeżeli natomiast umowę zawarto z osobą, która nie jest ubezpieczona z innego tytułu, to składka na ubezpieczenie emerytalno-rentowe jest obowiązkowa, natomiast w przypadku ubezpieczenia chorobowego - dobrowolna. Ubezpieczeniu wypadkowemu dana osoba podlega obowiązkowo, w przypadku gdy świadczenie wykonywane jest w siedzibie lub w miejscu prowadzenia działalności przez Zleceniodawcę. Bez względu na miejsce wykonywania pracy objęcie ubezpieczeniem zdrowotnym jest obowiązkowe.

Osoby uczące się do 26 roku życia z którymi zawarto umowę zlecenia nie podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu. Nie ma znaczenia, czy studiują w systemie dziennym, wieczorowym czy też zaocznym.

Dochodzenie roszczeń

Ze względu na to, iż umowa zlecenia jest umową regulowaną na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, roszczenia z niej wynikające dochodzone są przed sądem rozpoznającym sprawy z zakresu prawa cywilnego, a nie jak w przypadku umowy o pracę przed sądem pracy. Zgodnie z art. 751 kodeksu cywilnego, roszczenia z tytułu umowy zlecenia przedawniają się z upływem dwóch lat. Roszczenie to przysługuje obu stronom umowy zlecenia.

Artykuł został opublikowany na stronie internetowej serwisu PrawoPracy.org w 2007 roku; stan prawny: 2007 rok; www.PrawoPracy.org

Nota prawna: Kancelaria Radcy Prawnego Anna Sosnowska informuje, że powyższy artykuł może nie zawierać aktualnego stanu prawnego oraz nie stanowi porady prawnej i nie może być w taki sposób rozumiany. W celu uzyskania indywidualnej porady lub konsultacji prawnej skontaktuj się bezpośrednio z Kancelarią.