

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

UKAZUJE SIĘ OD 1995 ROKU

P O L E C A

UWAGA!
ZMIANY OD
1 STYCZNIA
2015

NOWE UMOWY ZLECENIA I INNE UMOWY CYWILNOPRAWNE

- Oskładkowanie umów zlecenia po zmianach
- Opodatkowanie przychodów z umowy zlecenia
- Oskładkowanie kontraktów menedżerskich
- Plusy i minusy zawierania umów cywilnoprawnych
- Wzory umów cywilnoprawnych



ISBN 978-83-7440-346-7



Partner merytoryczny

 **IFK** Platforma
Księgowych i Kadrowych

Buchalter WIN

Oprogramowanie na miarę Twoich potrzeb

Program zapewnia łatwą obsługę:

- ☐ księgi przychodów i rozchodów oraz ewidencji ryczału
- ☐ ewidencji zakupów i sprzedaży VAT + fakturowanie
- ☐ wydruków deklaracji podatkowych VAT-7, K, D
- ☐ rozliczeń zaliczek na podatek dochodowy PIT i PIT-L
- ☐ zeznań rocznych PIT-28, PIT-36, PIT-36L z załącznikami
- ☐ magazynu - kartoteki towarów i usług, przesunięcia towarów
- ☐ kas fiskalnych
- ☐ eksport deklaracji i zeznań w formacie XML

zawiera także wiele kartotek i ewidencji m.in.:

- ☐ dowody wewnętrzne
- ☐ kontrahenci - nazwy, adresy, konta bankowe, rabaty
- ☐ płace - listy płac, formularze, deklaracje PIT-4R, 11, 40
- ☐ ZUS - deklaracje, raporty, przelewy, współpraca z Płatnikiem
- ☐ umowy zlecenia i o dzieło
- ☐ przejazdy i rachunki za samochód
- ☐ środki trwałe, wyposażenie, przelewy
- ☐ urzędy skarbowe - nazwy, adresy, konta bankowe



GRAF-SOFT®

02-001 WARSZAWA Al. Jerozolimskie 91

tel./fax (22) 622 33 79, 622 52 02

grafsoft@grafsoft.com.pl

www.grafsoft.com.pl

Gwarantujemy aktualizację po zmianach przepisów, ciągły rozwój programu, serwis producenta, pomoc autoryzowanych dealerów w całym kraju.

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

P O L E C A

NOWE UMOWY ZLECENIA

I INNE UMOWY CYWILNOPRAWNE

- Oskładkowanie umów zlecenia po zmianach
- Opodatkowanie przychodów z umowy zlecenia
- Oskładkowanie kontraktów menedżerskich
- Plusy i minusy zawierania umów cywilnoprawnych
- Wzory umów cywilnoprawnych

Pobierz zawartość płyty

<http://download.infor.pl/zlecenia2015>



SPIIS TREŚCI

Wstęp	6
Rozdział I. Umowa zlecenia – kiedy można ją podpisać	7
1. Obowiązki stron umowy zlecenia	8
2. Różnice między umową o pracę a umową zlecenia	10
2.1. Warunki odróżniające umowę zlecenia od umowy o pracę	11
2.2. Konsekwencje uznania umowy zlecenia za umowę o pracę	12
3. Jak sformułować umowę zlecenia	16
3.1. Najczęściej pojawiające się problemy przy sporządzaniu umowy zlecenia	16
4. Wynagrodzenie w umowie zlecenia	19
5. Odpowiedzialność z tytułu umowy zlecenia	20
6. Oskładkowanie umów zlecenia	21
6.1. Umowy zlecenia zawarte po 13 stycznia 2000 r.	21
6.2. Zbiegi tytułów do ubezpieczeń społecznych	21
6.3. Umowa zlecenia i umowa o pracę	22
6.3.1. Umowa zlecenia zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.	22
6.3.2. Umowa zlecenia zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz w okresie od 14 stycznia 2000 r.	22
6.3.3. Umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.	23
6.3.4. Umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz w okresie od 14 stycznia 2000 r.	23
6.4. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności	24
6.4.1. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej – zasady podlegania	24
6.4.2. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 31 października 2005 r.	24
6.4.3. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej w okresie od 1 listopada 2005 r.	24
6.4.4. Umowa zlecenia w ramach prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej	28
6.5. Umowa zlecenia i inne rodzaje pozarolniczej działalności	29
6.6. Umowa o pracę i umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności	30
6.6.1. Umowa o pracę i umowa zlecenia z własnym pracodawcą oraz prowadzenie pozarolniczej działalności w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.	30
6.6.2. Umowa o pracę i umowa zlecenia z własnym pracodawcą oraz prowadzenie pozarolniczej działalności w okresie od 14 stycznia 2000 r.	30
6.6.3. Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prowadzenie pozarolniczej działalności w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.	31
6.6.4. Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prowadzenie pozarolniczej działalności w okresie od 14 stycznia 2000 r.	32
6.6.5. Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prowadzenie pozarolniczej działalności w okresie od 1 listopada 2005 r.	32
6.7. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty	34
6.7.1. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.	34
6.7.2. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 14 stycznia 2000 r.	34
6.7.3. Umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.	34

6.7.4. Umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności i prawo do emerytury lub renty w okresie od 14 stycznia 2000 r.	34
6.7.5. Umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 2008 r.	35
6.8. Kilka umów zlecenia.	36
6.8.1. Kilka umów zlecenia i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.	36
6.8.2. Kilka umów zlecenia i prawo do emerytury lub renty w okresie od 14 stycznia 2000 r.	37
6.9. Umowa o pracę i umowa zlecenia oraz prawo do emerytury lub renty	37
6.9.1. Umowa o pracę i umowa zlecenia z własnym pracodawcą lub wykonywana na rzecz pracodawcy oraz prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.	37
6.9.2. Umowa o pracę i umowa zlecenia z własnym pracodawcą lub wykonywana na rzecz pracodawcy oraz prawo do emerytury lub renty w okresie od 14 stycznia 2000 r.	37
6.9.3. Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.	37
6.9.4. Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prawo do emerytury lub renty w okresie od 14 stycznia 2000 r.	38
6.10. Umowa zlecenia ze studentem.	38
7. Wysokość i zasady finansowania składek na ubezpieczenia społeczne	40
8. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne	40
8.1. Odprawy i odszkodowania	41
8.2. Świadczenia bhp i ekwiwalenty za te świadczenia.	42
8.3. Należności za podróż służbową.	42
8.4. Koszty używania prywatnego samochodu	43
8.5. Wsparcie socjalne	44
8.6. Diety dla zleceniobiorców wysłanych do pracy za granicę	45
8.7. Ekwiwalenty za narzędzia, materiały lub sprzęt	45
8.8. Służbowy ubiór lub pieniężny ekwiwalent	46
8.9. Wartość posiłków.	46
8.10. Zapomogi losowe.	46
9. Zasady podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu	50
10. Podstawa wymiaru i wysokość składki na ubezpieczenie zdrowotne.	51
11. Umowa zlecenia i inne tytuły do ubezpieczenia zdrowotnego.	52
11.1. Umowa zlecenia i umowa o pracę	52
11.2. Kilka umów zlecenia.	52
11.3. Umowa zlecenia i przebywanie na urlopie wychowawczym	52
11.4. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty	52
11.5. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności.	52
11.6. Umowa zlecenia z uczniem lub studentem.	52
12. Składka na Fundusz Pracy	52
13. Składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	55
14. Dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe w okresie od 1 stycznia 2013 r.	56
15. Dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe w okresie do 31 grudnia 2012 r.	57
16. Zmiany w zakresie objęcia ubezpieczeniami zleceniobiorców.	58
16.1. Ogólna zasada rozstrzygania obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym przez zleceniobiorców i z innych tytułów.	58
16.2. Zleceniobiorca wykonujący więcej niż jedną umowę zlecenia (o świadczenie usług) lub posiadający inne tytuły do ubezpieczeń społecznych.	59
16.3. Zleceniobiorca posiadający prawo do emerytury lub renty.	61

16.4. Zleceniobiorca i prowadzenie pozarolniczej działalności	62
16.5. Pracownik i zleceniobiorca z dwiema lub więcej umowami (niewykonywanymi na rzecz pracodawcy)	64
16.6. Obowiązek złożenia oświadczenia przez ubezpieczonego (zleceniobiorcę)	64
16.7. Nowe uprawnienie płatnika składek	65
17. Zmiany w innych przepisach ustawy systemowej	68
18. Zmiany w zakresie ubezpieczenia społecznego rolników	69
19. Rozwiązanie umowy zlecenia	69
20. Przedawnienie roszczeń	70
21. Plusy i minusy umowy zlecenia	71
22. Konsekwencje zmian przepisów dotyczących umów zlecenia	71
23. Opodatkowanie przychodów z umów zlecenia	72
23.1. Koszty uzyskania przychodu	72
23.2. Przychód z umowy zlecenia	72
Rozdział II. Umowa o dzieło – kiedy można ją zawrzeć	75
1. Obowiązki stron umowy o dzieło	75
2. Forma i treść umowy o dzieło	78
3. Wynagrodzenie w umowie o dzieło	81
3.1. Wynagrodzenie ryczałtowe	81
3.2. Wynagrodzenie kosztorysowe	82
3.3. Wynagrodzenie kosztorysowo-ryczałtowe	83
3.4. Odpowiedzialność z tytułu umowy o dzieło	83
4. Umowa o dzieło a składki ZUS	83
5. Opodatkowanie umów o dzieło	85
6. Rozwiązanie umowy o dzieło	86
7. Przedawnienie roszczeń	86
8. Plusy i minusy umowy o dzieło	87
9. Kiedy umowa o dzieło można zostać uznana za umowę zlecenia	87
9.1. Zawieranie umów o dzieło – 6 praktycznych wskazówek	90
Rozdział III. Umowa agencyjna – z kim może być zawarta	92
1. Uprawnienia agenta i zleceniodawcy	92
2. Jak sformułować umowę agencyjną	93
3. Wynagrodzenie w umowie agencyjnej	96
3.1. Prowizja dla agenta	96
4. Oskładkowanie umów agencyjnych	96
5. Opodatkowanie przychodów z umowy agencyjnej	96
6. Rozwiązanie umowy agencyjnej	97
6.1. Świadczenie wyrównawcze	97
7. Plusy i minusy umowy agencyjnej	98
Rozdział IV. Kontrakt menedżerski – komu można go zaproponować	99
1. Obowiązki stron kontraktu menedżerskiego	99
2. Forma i treść kontraktu menedżerskiego	100
3. Wynagrodzenie z tytułu kontraktu menedżerskiego	104
4. Odpowiedzialność z tytułu kontraktu menedżerskiego	104
5. Rozwiązanie kontraktu menedżerskiego	105
6. Plusy i minusy kontraktu menedżerskiego	105
7. Oskładkowanie kontraktów menedżerskich	105
8. Zmiany w zakresie objęcia ubezpieczeniami członków rad nadzorczych	106
8.1. Nowy tytuł do ubezpieczeń społecznych	106
8.2. Członkostwo w radzie nadzorczej a inne tytuły do ubezpieczeń społecznych	107

8.3. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne członków rad nadzorczych	108
8.4. Członkostwo w radzie nadzorczej w ustawie zdrowotnej	109
8.5. Zgłoszenie do ubezpieczeń i rozliczenie składek za członka rady nadzorczej	109
9. Opodatkowanie kontraktów menedżerskich	112
9.1. Podatek liniowy	112
9.2. Zaliczka na podatek	112
9.3. Menedżerowie niebędący rezydentami	113
Rozdział V. Umowy o współpracy z samozatrudnionymi	114
1. Na czym polega samozatrudnienie	114
2. Zawarcie umowy o świadczenie usług	114
2.1. Wyłączenie odpowiedzialności	115
2.2. Stopień podporządkowania	115
2.3. Ryzyko gospodarcze	115
3. Uprawnienia i obowiązki samozatrudnionych	118
4. Oskładkowanie samozatrudnionych	118
5. Opodatkowanie samozatrudnionych	118
6. Plusy i minusy samozatrudnienia	119
Rozdział VI. Potrącenia z umów cywilnoprawnych	120
1. Gdy przychód z umowy cywilnoprawnej jest jedynym źródłem utrzymania	120
2. Dochody z pracy i zlecenia	121
Rozdział VII. Orzecznictwo sądowe i interpretacje urzędowe dotyczące umów cywilnoprawnych	123
1. Umowy cywilnoprawne w orzecznictwie sądowym	123
2. Najciekawsze interpretacje ZUS w zakresie oskładkowania umów cywilnoprawnych	126



Grupa INFOR PL

Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

INFOR PL Spółka Akcyjna
01-042 Warszawa
ul. Okopowa 58/72
www.infor.pl

NOWE UMOWY ZLECENIA I INNE UMOWY CYWILNOPRAWNE

Dyrektor Centrum Rynku Firm
Marzena Nikiel

Redaktorzy merytoryczni
Bożena Goliszewska-Chojdak
Marek Skątkowski

Redaktor graficzno-techniczny
Agnieszka Zuchowicz

Korekta
Anna Seroczyńska

Adres redakcji
01-042 Warszawa,
ul. Okopowa 58/72
www.pgp.infor.pl

Biuro Reklamy
tel. 22 530 44 44
e-mail: reklama.dgp@infor.pl

Biuro Obsługi Klienta
03-308 Warszawa,
ul. Batalionu Platerówek 3
tel.: 22 212 07 30, 801 626 666,
e-mail: bok@infor.pl
strona: www.sklep.infor.pl

Druk
TED

Copyright by INFOR PL Spółka Akcyjna. Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii lub powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

Materiałów niezamówionych nie zwracamy, zachowując sobie prawo do skrótów i zmian tytułu. Nie ponosimy odpowiedzialności za treść reklam zamieszczonych na tamach.

WSTĘP

Przedsiębiorców i ubezpieczonych czekają nowe, duże zmiany przepisów o ubezpieczeniach społecznych i ubezpieczeniu zdrowotnym. Będą one dotyczyły przede wszystkim objęcia od 1 stycznia 2015 r. ubezpieczeniami społecznymi członków rad nadzorczych (nowy tytuł do ubezpieczeń) oraz objęcia od 1 stycznia 2016 r. obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi zleceniobiorców wykonujących pracę na podstawie więcej niż jednej umowy oraz posiadających inne tytuły do ubezpieczeń społecznych.

W publikacji zwrócono uwagę na praktyczne dla pracodawców konsekwencje zmian przepisów, wskazując przy tym gotowe rozwiązania, które mogą w tej sytuacji wspomagać obniżanie kosztów zatrudnienia osób wykonujących umowy cywilnoprawne. Omówiono również, jak zatrudniać osoby na podstawie najbardziej popularnych umów cywilnoprawnych, m.in. na umowę zlecenia, umowę o dzieło czy kontrakt menedżerski.

Z opracowania można dowiedzieć się m.in.:

- *jak po zmianach przepisów od 1 stycznia 2015 r. i od 1 stycznia 2016 r. naliczać składki ZUS od umów zlecenia i kontraktów menedżerskich,*
- *kiedy można zawrzeć umowę o dzieło, aby nie została ona uznana za umowę zlecenia,*
- *jak oskładkować umowy agencyjne na podstawie nowych przepisów.*

Do publikacji dołączona jest też płyta CD, na której znajdują się aktywne wzory umów cywilnoprawnych, nowe przepisy dotyczące oskładkowania umów zlecenia, a także praktyczne porady o zatrudnianiu na umowy cywilnoprawne.

Redakcja

ROZDZIAŁ I.

UMOWA ZLECENIA

– KIEDY MOŻNA JĄ PODPISAĆ

Od 1 stycznia 2016 r. zmienia się zasady oskładkowania umów zlecenia. Natomiast od 1 stycznia 2015 r. obowiązkiem ubezpieczeń społecznych zostaną objęci członkowie rad nadzorczych pełniący swoją funkcję np. na podstawie umowy zlecenia czy kontraktu menedżerskiego. Nowe przepisy zostały ostatecznie uchwalone 20 listopada 2014 r. Przedsiębiorcy muszą się do nich przygotować już teraz, aby później nie ponosić wysokich kosztów związanych z zatrudnianiem zleceniobiorców.

Pomimo wprowadzenia niekorzystnych zmian dla przedsiębiorców dotyczących oskładkowania umów zlecenia, zawieranie umów cywilnoprawnych, w tym umów zlecenia, nadal będzie opłacalne. Zatrudnionym na umowy cywilnoprawne nie przysługują bowiem uprawnienia pracownicze, takie jak np. urlop wypoczynkowy czy prawo do minimalnego wynagrodzenia. W przypadku umów o dzieło, jeżeli nie są one zawierane z własnym pracownikiem, tak jak dotychczas, nie trzeba będzie opłacać składek ZUS. Przedsiębiorca będzie musiał jednak rozważyć, czy bardziej opłacalne nie okaże zawarcie innej umowy cywilnoprawnej niż umowa zlecenia.

Umowa zlecenia podlega przepisom Kodeksu cywilnego. Polega ona na tym, że przyjmujący zlecenie, tj. zleceniobiorca zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie, tj. zleceniodawcy (art. 734 § 1 Kodeksu cywilnego). Czynnością prawną jest np. zawarcie umowy bądź reprezentowanie zleceniodawcy przed organami sądowymi lub administracyjnymi.

Mimo że definicja umowy zlecenia nie obejmuje zleceń dotyczących wykonywania faktycznych czynności, to w praktyce tę umowę często stosuje się także w odniesieniu do takich właśnie czynności, polegających np. na sprzątaniu pomieszczeń biurowych, roznoszeniu ulotek czy testowaniu określonego programu komputerowego. Przepisy dotyczące umów zlecenia stosujemy bowiem do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami (art. 750 Kodeksu cywilnego).

PRZYKŁAD

Spółka z o.o. zamierza zatrudnić hostessy na targach wędliniarskich, które organizuje. Ich zadaniem będzie zachęcanie klientów do degustacji produktów firmy. Hostessy będą zatrudnione w celu zwiększenia sprzedaży i poprawy wizerunku produktów firmy. Jednak nie będą rozliczane z tego, czy i w jakiej ilości produkty firmy zostaną sprzedane. W przedstawionej sytuacji nie można również określić, że rezultat pracy hostess będzie mierzony jakimkolwiek wymiernym efektem w postaci np. liczby złożonych zamówień przez klientów, którym hostessy prezentowały produkty firmy. Dlatego hostessy mogą być zatrudnione na umowę zlecenia.

PRZYKŁAD

Przedmiotem umowy cywilnoprawnej ma być wykonanie pótek dla firmy X. Jeżeli pótki będą wykonywane przy użyciu narzędzi należących do wykonawcy, u niego w domu, na podstawie jego własnych projektów, to wówczas właściwe będzie podpisanie z nim umowy o dzieło. Natomiast gdy pótki będą wykonywane w siedzibie firmy X, zgodnie z projektem przygotowanym przez tę firmę, przy zastosowaniu materiałów przekazanych przez zleceniodawcę oraz przy ich wykonywaniu będą pomagały inne osoby wskazane przez firmę X, to z taką osobą będzie można podpisać umowę zlecenia.

Umowa zlecenia, wskutek której dochodzi do nawiązania między jej stronami stosunku cywilnoprawnego, jest umową starannego działania. Sformułowanie „umowa starannego działania” oznacza w tym przypadku, że o wywiązaniu się z umowy nie decyduje jej efekt, ale odpowiednie wykonywanie czynności oraz dołożenie należytej staranności w realizowaniu określonych działań (np. adwokat zobowiązuje się do starannego prowadzenia sprawy swojego klienta, ale nie zobowiązuje się do jej wygrania).

1. Obowiązki stron umowy zlecenia

Stronami umowy zlecenia mogą być osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej.

Obowiązki stron umowy zlecenia kształtują się w ten sposób, że zleceniobiorca powinien przede wszystkim podejmować działania, które pozwolą mu na jak najlepsze wykonywanie zleconych mu prac. Powinien przy tym kierować się wskazówkami otrzymanymi od zleceniodawcy. Może jednak odstąpić od wskazanego przez zleceniodawcę sposobu wykonania zlecenia, bez jego wcześniejszej zgody, w sytuacji gdy nie może uzyskać takiej zgody, a przypuszcza (i to przypuszczenie jest uzasadnione), że zleceniodawca, wiedząc o istniejącym stanie rzeczy, zgodziłby się na zmianę (art. 737 Kodeksu cywilnego). Taka zmiana może dotyczyć jedynie sposobu wykonania czynności objętej umową zlecenia, nie zaś samej czynności.

Zleceniobiorca ma ponadto obowiązek wydać wszystko, co przy wykonaniu zlecenia uzyskał dla zleceniodawcy, nawet we własnym imieniu. Ponadto nie wolno mu używać na własne potrzeby rzeczy i pieniędzy zleceniodawcy. Jest też zobowiązany zapłacić zleceniodawcy odsetki ustawowe od środków pieniężnych zatrzymanych ponad potrzebę wynikającą z wykonywania zlecenia.

Zleceniobiorca powinien udzielać zlecającemu potrzebnych wiadomości o przebiegu sprawy, a po wykonaniu zlecenia lub po wcześniejszym rozwiązaniu umowy złożyć mu sprawozdanie (art. 740 Kodeksu cywilnego). Wystarczające będzie w tym przypadku udzielenie informacji na wezwanie zleceniodawcy oraz zawiadomienie go o wykonaniu prac lub o niemożności ich wykonania. **Z kolei sprawozdanie powinno zawierać niezbędne informacje o przebiegu sprawy oraz zestawienie wszelkich wydatków i przychodów łącznie z dokumentami (np. rachunki, faktury).**

Zleceniobiorca może również, zgodnie z zasadą swobody umów, zobowiązać się wobec zleceniodawcy do niepodjęcia działań konkurencyjnych w czasie trwania umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2003 r., III KKN 579/01, OSNC 2004/10/167). Nie ma przeszkód, aby zakaz konkurencji dotyczył też okresu po zakończeniu umowy zlecenia. Jednak zawarcie umowy o zakazie konkurencji na okres po rozwiązaniu umowy zlecenia z osobą fizyczną nie może być nieodpłatne. Inaczej jest w przypadku przedsiębiorców, gdzie nie jest wykluczone zawarcie bezpłatnej umowy o zakazie konkurencji na okres po zakończeniu współpracy (wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2013 r., V CSK 30/13).

UWAGA! Zleceniodawca może podpisać ze zleceniobiorcą umowę o zakazie konkurencji zarówno na czas trwania umowy zlecenia, jak i po jej zakończeniu.

Jeżeli osoba, która zawodowo zajmuje się załatwianiem czynności dla innych, nie chce przyjąć zlecenia, powinna zawiadomić o tym dającego zlecenie. To samo powinna zrobić osoba, która dającemu zlecenie oświadczyła gotowość załatwiania czynności danego rodzaju.

Z kolei podstawowym obowiązkiem zleceniodawcy jest zapewnienie zleceniobiorcy możliwości wykonania zlecenia, poprzez np. udostępnienie mu potrzebnych określonych w umowie informacji czy rzeczy, a także zapłata wynagrodzenia w przypadku odpłatności zlecenia. Obowiązkiem zleceniodawcy jest także zwrot wykonującemu zlecenie wydatków, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia, wraz z ustawowymi odsetkami. Powinien też zwolnić zleceniobiorcę ze zobowiązań, które ten zaciągnął w imieniu własnym, by wykonać zlecenie. Do jego obowiązków należy ponadto udzielenie zleceniobiorcy odpowiedniej zaliczki w sytuacji, gdy wykonanie zlecenia wymaga wydatków i zleceniobiorca tego zażądał (art. 743 Kodeksu cywilnego).

UWAGA! Jeżeli wykonanie zlecenia wymaga zaliczki i zleceniobiorca jej zażąda, zleceniodawca powinien udzielić jej zleceniobiorcy.

Ponadto zleceniodawca ma obowiązek zapewnienia zleceniobiorcom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jeżeli wykonują pracę w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez przedsiębiorcę (art. 304 § 1 Kodeksu pracy). Zleceniodawca ma zatem obowiązek ochrony życia i zdrowia zleceniobiorców zagrożonych w procesie pracy, a także zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków

pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki osobom świadczącym pracę w ramach zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia. Nie oznacza to, że osoba zatrudniona w ramach umowy zlecenia musi być np. w każdym przypadku kierowana na badania lekarskie. Wskazane jest natomiast odbycie przez nią szkolenia bhp.

Ze względu na brak wyraźnego nakazu ustawodawcy kierowania osób zatrudnionych w ramach umów zlecenia na badania lekarskie, pracodawca może we własnym zakresie zdecydować, czy rodzaj wykonywanych przez nie czynności i stopień zagrożeń związanych z warunkami wykonywania tych czynności wskazywałby na celowość dopuszczania do pracy wyłącznie osób cieszących się odpowiednim stanem zdrowia. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 25 września 1974 r. (II CR 493/74, niepubl.), stwierdzając, że pracodawca może, ale nie musi wymagać w stosunku do tych osób poddania się badaniom lekarskim.

PRZYKŁAD

Pracodawca doraźnie zatrudnia osoby na podstawie umów zlecenia do prac porządkowych (do sprzątania hal, innych powierzchni itp.). Osoby te przychodzą do pracy kilka razy w miesiącu, w zależności od potrzeb zakładu pracy. W tej sytuacji pracodawca nie musi wymagać od wskazanych osób aktualnych badań lekarskich ze względu na niskie ryzyko czynników szkodliwych dla zdrowia, a także doraźny charakter wykonywanych czynności na terenie jego zakładu pracy. Może zdecydować jedynie o przeprowadzeniu szkolenia bhp.

PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudnił na okres wakacyjny w ramach umów zlecenia osoby do pomocy w laboratorium chemicznym. Osoby te przychodzą do pracy średnio 20 godzin tygodniowo, w zależności od bieżących potrzeb. W tej sytuacji, ze względu na zagrożenie czynnikami uciążliwymi i szkodliwymi dla zdrowia, pracodawca mógł zażądać przedłożenia przez nie aktualnych zaświadczeń lekarskich o zdolności do pracy na tego rodzaju stanowisku. Pracodawca nie musi przy tym pokrywać kosztów tych badań, jeżeli w umowie zlecenia będzie zapis, że badania lekarskie odbywają się na koszt zleceniobiorcy.

Pracodawca ma obowiązek pokrywania kosztów badań lekarskich jedynie w przypadku pracowników (art. 229 § 6 Kodeksu pracy). Nie ma takiego obowiązku w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia.

Jednak część ekspertów prawa pracy uważa, że skoro na przedsiębiorcy spoczywa obowiązek zapewnienia zleceniobiorcom odpowiednich warunków bhp, to również musi on pokryć koszty badań lekarskich. Najlepiej kwestię tę ustalić w umowie cywilnoprawnej. Nie ma przeszkód, aby w takiej umowie zaznaczono, że koszty badań lekarskich pokrywa przedsiębiorca, przy czym można również ustalić, że koszty te w całości ponosi zleceniobiorca.

Jeżeli charakter pracy zleceniobiorcy tego wymaga, zleceniodawca powinien mu zapewnić również inne świadczenia bhp, np. odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz napoje i posiłki profilaktyczne.

Natomiast zleceniodawca nie musi zapewniać zleceniobiorcom innych świadczeń pracowniczych niż związane z bhp. Zatem w przypadku zleceniobiorców zleceniodawca nie musi:

- udzielać im urlopu wypoczynkowego,
- przestrzegać okresów odpoczynków dobowych i tygodniowych oraz innych przepisów o czasie pracy,
- zapewniać świadczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych,
- stosować przepisów dotyczących ochrony przed zwolnieniem z pracy,
- zapewniać dodatkowych świadczeń pracowniczych, takich jak np.: nagrody jubileuszowe, dodatki stażowe, odprawy emerytalno-rentowe, odprawy z tytułu zwolnienia z pracy,
- stosować sformalizowanych procedur dotyczących rozwiązania umowy o pracę (podawanie przyczyny wypowiedzenia, przeprowadzanie konsultacji związkowej, przestrzeganie ustawowych okresów wypowiedzenia).

Nie ma jednak przeszkód, aby w umowie zlecenia ustalić niektóre regulacje podobne do właściwych dla stosunku pracy, np. prawo do dni wolnych z prawem do wynagrodzenia czy kilkumiesięczny okres wypowiedzenia. Zależy to jednak wyłącznie od dobrej woli stron umowy zlecenia.

Porównanie obowiązków zleceniodawcy i zleceniobiorcy

Obowiązki zleceniodawcy	Obowiązki zleceniobiorcy
zapłata wynagrodzenia za wykonaną pracę (nie dotyczy to umów zlecenia, które są bezpłatne)	wykonanie z należytą starannością umówionych czynności na rzecz dającego zlecenie
zwrot zleceniobiorcy wydatków, które poniósł on w celu należytego wykonania zlecenia	stosowanie się do wskazówek zleceniodawcy (zleceniobiorca może bez uprzedniej zgody dającego zlecenie odstąpić od wskazanego przez niego sposobu wykonania zlecenia, jeżeli nie ma możliwości uzyskania jego zgody, a zachodzi uzasadniony powód do przypuszczenia, że zleceniodawca zgodziłby się na zmianę, gdyby wiedział o istniejącym stanie rzeczy)
zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładzie pracy lub w innym wyznaczonym miejscu pracy	udzielanie zleceniodawcy potrzebnych wiadomości o przebiegu procesu realizacji zlecenia (naruszenie tego obowiązku stanowi nienależyte wykonanie zobowiązania)
udzielenie zaliczki, jeżeli wymaga tego wykonanie zlecenia i zażądał jej zleceniobiorca	poinformowanie zleceniodawcy o powierzeniu wykonania zlecenia osobie trzeciej (gdy taką możliwość przewidują postanowienia umowy zlecenia – wynika to ze zwyczaju lub gdy zleceniobiorca jest do tego zmuszony okolicznościami)
odprowadzanie do ZUS naliczonych składek oraz do urzędu skarbowego pobranych zaliczek na podatek dochodowy	przestrzeganie zasad bhp
zgłoszenie przyjmującego zlecenie na formularzu ZUS ZUA w terminie 7 dni do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego lub na ZUS ZZA (tylko do ubezpieczenia zdrowotnego), jeśli umowa zlecenia stanowi dodatkowy tytuł do ubezpieczeń społecznych	wydanie wszystkiego, co przy wykonaniu zlecenia uzyskał dla zleceniodawcy (np. przekazanie rzeczy, dokumentów)
wyrejestrowanie z ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni	

2. Różnice między umową o pracę a umową zlecenia

Przedsiębiorca zatrudniając zleceniobiorcę musi zwrócić uwagę na to, czy charakter jego pracy nie spełnia warunków właściwych dla umowy o pracę. Nie jest bowiem dopuszczalne zawieranie umowy zlecenia, jeżeli praca spełnia warunki właściwe dla umowy o pracę (art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy).

Zatrudnienie spełniające definicyjne wymagania zawarte w Kodeksie pracy jest zawsze zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę, bez względu na nazwę zawartej umowy. Nie oznacza to jednak, że pracodawcy nie mogą korzystać z regulacji Kodeksu cywilnego i zatrudniać na tej podstawie osób wykonujących zadania na ich rzecz.

UWAGA! Zatrudnienie spełniające warunki właściwe dla stosunku pracy jest zawsze zatrudnieniem na takiej podstawie, bez względu na nazwę zawartej umowy.

Tak zawarta umowa musi spełniać wymagania wyznaczone jej przez Kodeks cywilny i nie może pokrywać się z definicją stosunku pracy zawartą w Kodeksie pracy. Definicja stosunku pracy zawarta w Kodeksie pracy ma kilka istotnych elementów. Stosunkiem pracy jest sytuacja, gdy pracownik za wynagrodzeniem należnym mu od pracodawcy zobowiązuje się do świadczenia określonej przez pracodawcę pracy pod jego kierownictwem, w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony na stanowisku tokarza w pełnym wymiarze czasu pracy dodatkowo zostaje zatrudniony przez tego samego pracodawcę w ramach umowy zlecenia na tym samym stanowisku. Zgodnie

z obowiązującymi przepisami takie zatrudnienie stanowi uzupełnienie umowy o pracę i jest nieprawidłowe. Za zawieranie umowy zlecenia spełniającej warunki właściwe dla umowy o pracę pracodawca może zostać ukarany grzywną wysokości od 1 tys. zł do 30 tys. zł. Pracownikowi natomiast będzie przysługiwało wynagrodzenie wyliczone na podstawie jego stawki przyjętej w ramach umowy o pracę. Ponadto będzie mu przysługiwał dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

2.1. Warunki odróżniające umowę zlecenia od umowy o pracę

Definicja stosunku pracy znajdująca się w Kodeksie pracy często może krzyżować się z definicją umowy zlecenia. Wiele jest elementów wspólnych, które łatwo można pomylić i narażać się w ten sposób na konsekwencje PIP. Istnieją jednak elementy, które pomagają odróżnić te dwie kategorie umów. Należy do nich przede wszystkim kierownictwo pracodawcy. Jest to cecha szczególna, w sposób zdecydowany charakteryzująca umowę o pracę i odróżniająca ją od umów cywilnoprawnych. Przy umowie zlecenia zleceniobiorca nie wykonuje swej pracy pod kierownictwem zleceniodawcy. Praca wykonywana pod kierownictwem, lecz na podstawie umowy cywilnoprawnej, będzie traktowana jak praca na podstawie umowy o pracę, bez względu na fakt, że została zawarta umowa zlecenia.

PRZYKŁAD

Jan K. zawarł umowę zlecenia na wykonanie prac biurowych. W umowie wyraźnie wskazano sposób wykonania zlecenia i ustalono, że wynagrodzenie będzie przysługiwało tylko wtedy, gdy umowa zostanie wykonana w określony sposób. W czasie wykonywania pracy przez Jana K. kierownik jednostki organizacyjnej wydawał mu wiążące polecenia. Tak wykonywana praca, z uwagi na wykonywanie jej pod ścisłym kierownictwem, ma charakter pracy na podstawie stosunku pracy, bez względu na to, że strony zawarły umowę zlecenia.

Praca wykonywana na podstawie umowy o pracę powinna być ściśle określona. Przy umowach cywilnoprawnych nie ma takiego wymogu. Umowa zlecenia zobowiązuje do dokonania określonej czynności.

Zgodnie z zasadami prawa pracy pracownik nie ponosi odpowiedzialności za produkt, jaki powstaje w wyniku jego pracy. Ryzyko to przejmuje na siebie pracodawca.

Znacznie trudniej jest uchwycić różnicę w tym zakresie przy umowie zlecenia. Zleceniobiorca, podobnie jak pracownik, zobowiązuje się bowiem do wykonania określonej pracy i jest oceniany za staranne wykonanie powierzonego mu zadania. Przy umowie zlecenia jednak określenie pracy ma charakter bardziej ogólny niż ma to miejsce przy umowie o pracę. Zlecenie zawiera bowiem w swej treści najczęściej wiele czynności powiązanych ze sobą rodzajowo, umowa o pracę natomiast bardziej szczegółowe oznaczenia.

Kolejnym wyznacznikiem odróżniającym umowę o pracę od umowy zlecenia jest czas i miejsce wykonywania pracy. Przy umowie o pracę to pracodawca określa czas i miejsce wykonywania pracy. Inaczej warunek ten jest traktowany przy umowach zlecenia. Zasadniczo zleceniodawca nie może ingerować w to, gdzie i kiedy usługodawca wykonuje zamówioną usługę. Zleceniodawca może określić ramowy czas wykonania zlecenia, nie może jednak określić dokładnego czasu, miejsca i sposobu jego wykonania. O wszystkich tych elementach samodzielnie decyduje zleceniobiorca. Każdy odmienny sposób uregulowania tej kwestii powoduje, że zawarta umowa może być traktowana jak umowa o pracę.

PRZYKŁAD

Zleceniodawca zlecił zleceniobiorcy wykonywanie prac biurowych. Jednocześnie zażądał, aby zlecenie było wykonywane na terenie i w godzinach pracy jego zakładu pracy. Takie uregulowanie powyższej kwestii budzi podejrzenie, że została zawarta umowa o pracę, a zawarcie umowy zlecenia było jedynie próbą obejścia przepisów Kodeksu pracy.

Wspólnym mianownikiem umów o pracę i umów zlecenia jest możliwość rozwiązania obu rodzajów umów w każdym czasie na mocy porozumienia stron. Jednak możliwość jednostronnego wcześniejszego rozwiązania umowy jest zróżnicowana. Przepisy prawa pracy nakładają obowiązek wcześniejszego powiadomiania pracownika o zamiarze rozwiązania umowy (okres wypowiedzenia), nakazując