

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

UKAZUJE SIĘ OD 1995 ROKU

P O L E C A

UMOWY ZLECENIA I INNE UMOWY CYWILNOPRAWNE OD 1 STYCZNIA 2018 R.

- Komu i w jakiej wysokości zapewnić minimalną stawkę godzinową od 1 stycznia 2018 r.
- Jakie koszty stosować do przychodów z praw autorskich po zmianie przepisów
- Kiedy zawrzeć zlecenie, a kiedy umowę o dzieło według najnowszego orzecznictwa sądowego
- Jakich potrąceń można dokonywać z wynagrodzenia za zrealizowanie umowy cywilnoprawnej



Zat. R. Pieńkowski w 1987 r.

RODO 2018

Chroń dane osobowe!

Nowe dyrektywy unijne w najnowszej publikacji.



Wersja PREMIUM
z wideoszkoleniami
na pendrive

Rewolucyjne zmiany w przepisach!

KSIAŻKA: „RODO. Ochrona danych osobowych. Przewodnik po zmianach”
+ **WIDEOSZKOLENIE NA PENDRIVE:**

„Regulacje prawne dotyczące ochrony danych osobowych”
w cenie **169 zł** (brutto)

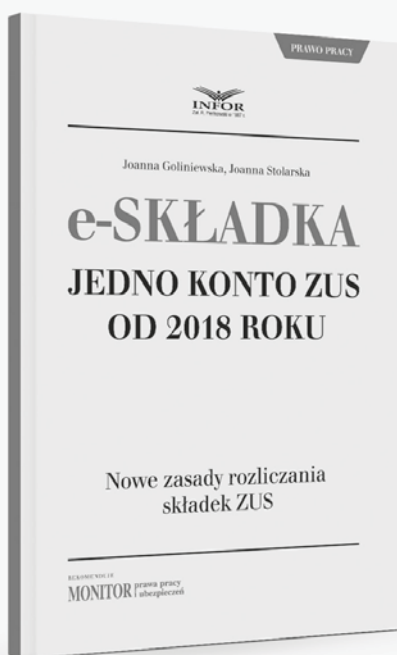
Aktualne wydanie znajdziesz na sklep.infor.pl

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

P O L E C A

UMOWY ZLECENIA I INNE UMOWY CYWILNOPRAWNE OD 1 STYCZNIA 2018 R.

- Komu i w jakiej wysokości zapewnić minimalną stawkę godzinową od 1 stycznia 2018 r.
- Jakie koszty stosować do przychodów z praw autorskich po zmianie przepisów
- Kiedy zawrzeć zlecenie, a kiedy umowę o dzieło według najnowszego orzecznictwa sądowego
- Jakich potrąceń można dokonywać z wynagrodzenia za zrealizowanie umowy cywilnoprawnej



JEDNO KONTO ZUS

Nowe zasady
rozliczania składek ZUS
od 1 stycznia 2018 r.

Zamów publikację już dziś!



sklep.infor.pl



22 212 07 30, 801 626 666



bok@infor.pl



Grupa INFOR PL

Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

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

UMOWY ZLECENIA I INNE UMOWY CYWILNOPRAWNE OD 1 STYCZNIA 2018 R.

Dyrektor Centrum Wydawniczego
Marzena Nikiel

Redaktor merytoryczny
Bożena Goliszewska-Chojdak

Sekretarz redakcji
Anna Seroczyńska

Redaktor graficzno-techniczny
Agnieszka Zuchowicz

Korekta
Anna Seroczyńska

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

Biurowie Reklamowe
Kamilla Alchimowicz
tel. 22 530 40 75
e-mail: kamilla.alchimowicz@infor.pl

Biurowie Opiekunów Klienta
01-042 Warszawa,
ul. Okopowa 58/72
tel.: 22 761 30 30, 801 626 666,
e-mail: bok@infor.pl
strona: www.sklep.infor.pl

Druk
ABEDIK

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 łamach.

SPIS TREŚCI

Wstęp	7
Rozdział I. Umowa zlecenia – kiedy można ją podpisać	8
1. Obowiązki stron umowy zlecenia	9
2. Różnice między umową o pracę a umową zlecenia	11
2.1. Elementy odróżniające umowę zlecenia od umowy o pracę	12
2.2. Konsekwencje uznania umowy zlecenia za umowę o pracę	13
3. Wynagrodzenie w umowie zlecenia	17
3.1. Minimalna stawka godzinowa od 1 stycznia 2018 r.	18
3.2. Ewidencja liczby przepracowanych godzin	18
3.3. Wypłata wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej	19
3.4. Aneksy do trwających umów zlecenia (o świadczenie usług)	20
3.5. Zleceniobiorcy i samozatrudnieni bez prawa do minimalnej stawki godzinowej	21
3.5.1. Samozatrudniony niewykonujący osobiście pracy	21
3.5.2. Samodzielność wykonujących pracę i wynagrodzenie prowizyjne	21
3.5.3. Prowadzenie rodzinnego domu pomocy	22
3.5.4. Rodziny zastępcze i rodzinne domy dziecka	22
3.5.5. Opieka na wypoczynkach i wycieczkach	23
3.5.6. Opieka domowa	23
4. Kontrola PIP w zakresie wypłacania minimalnej stawki godzinowej	23
4.1. Dokumentacja kontroli	24
4.2. Środki prawne PIP	24
4.3. Odpowiedzialność za wykroczenie	26
4.4. Omijanie przepisów o ubezpieczeniach społecznych podlegające odpowiedzialności karnej	26
4.5. Zawarcie umowy o dzieło w warunkach umowy zlecenia	26
4.6. Potwierdzenie mniejszej liczby godzin wykonanego zlecenia lub świadczonej usługi niż rzeczywista	27
5. Jak sformułować umowę zlecenia	27
5.1. Najczęściej pojawiające się problemy przy sporządzaniu umowy zlecenia	28
6. Odpowiedzialność z tytułu umowy zlecenia	32
7. Oskładkowanie umów zlecenia	33
7.1. Zbiegi tytułów do ubezpieczeń społecznych – umowa zlecenia i inne tytuły	33
7.1.1. Kilka umów zlecenia	33
7.1.2. Umowa zlecenia zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz	42
7.1.3. Umowa zlecenia zawarta z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz	44
7.1.4. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności	46
7.1.5. Osoba prowadząca pozarolniczą działalność, dla której minimalną podstawę wymiaru składek z tytułu działalności stanowi 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego	46
7.1.6. Osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą, dla której właściwa jest preferencyjna podstawa wymiaru składek (30% minimalnego wynagrodzenia za pracę)	47
7.1.7. Umowa zlecenia w ramach prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej	48

8.	Umowa o pracę i umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności	49
8.1.	Umowa o pracę i umowa zlecenia z własnym pracodawcą oraz prowadzenie pozarolniczej działalności	49
8.2.	Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prowadzenie pozarolniczej działalności	50
9.	Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty.	51
10.	Umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności i prawo do emerytury lub renty	52
11.	Umowa o pracę i umowa zlecenia oraz prawo do emerytury lub renty	54
11.1.	Umowa o pracę i umowa zlecenia z własnym pracodawcą lub wykonywana na rzecz pracodawcy oraz prawo do emerytury lub renty	54
11.2.	Umowa o pracę i umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz oraz prawo do emerytury lub renty	54
12.	Umowa zlecenia z uczniem lub studentem	55
13.	Umowa zlecenia i pobieranie zasiłku macierzyńskiego	56
14.	Umowa zlecenia i przebywanie na urlopie wychowawczym.	57
15.	Umowa zlecenia i status rolnika	57
16.	Umowa zlecenia i pozostawanie w stosunku służby.	58
17.	Uprawnienia płatnika składek	58
18.	Uprawnienia ZUS w zakresie ustalania właściwego płatnika składek	60
18.1.	Płatnik składek i podmiot „zgłaszający”	60
18.2.	Przepisy przejściowe	62
19.	Wysokość i zasady finansowania składek na ubezpieczenia społeczne	63
20.	Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne	63
20.1.	Odprawy i odszkodowania	64
20.2.	Świadczenia bhp i ekwiwalenty za te świadczenia	65
20.3.	Należności za podróż służbową.	65
20.4.	Koszty używania prywatnego samochodu	66
20.5.	Wsparcie socjalne	67
20.6.	Diety dla zleceniobiorców wysłanych do pracy za granicę	68
20.7.	Ekwiwalenty za narzędzia, materiały lub sprzęt	68
20.8.	Wartość posiłków	69
20.9.	Zapomogi losowe	69
21.	Zasady podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu	73
22.	Podstawa wymiaru i wysokość składki na ubezpieczenie zdrowotne	75
23.	Umowa zlecenia i inne tytuły do ubezpieczenia zdrowotnego	75
23.1.	Umowa zlecenia i umowa o pracę	75
23.2.	Kilka umów zlecenia.	75
23.3.	Umowa zlecenia i przebywanie na urlopie wychowawczym	75
23.4.	Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty	75
23.5.	Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności	75
23.6.	Umowa zlecenia z uczniem lub studentem	76
24.	Składka na Fundusz Pracy	76
25.	Składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	78
26.	Dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe	79
27.	Nowe zasady opłacania składek ZUS.	80
27.1.	Indywidualne konto składowe	80
27.2.	Zaliczanie wpłat na poczet najstarszych zaległości	81
27.3.	Wyłączenie z dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego	82
27.4.	Odrębne regulacje dla układów ratalnych	82

28. Rozwiązanie umowy zlecenia	83
29. Przedawnienie roszczeń.	83
30. Plusy i minusy umowy zlecenia	84
31. Konsekwencje zmian przepisów dotyczących umów zlecenia	84
32. Opodatkowanie przychodów z umów zlecenia	85
32.1. Koszty uzyskania przychodu	85
32.2. Przychód z umowy zlecenia	86
32.2.1. Kwota zmniejszająca podatek w 2018 r. dla podatnika	88
Rozdział II. Umowa o dzieło – kiedy można ją zawrzeć	90
1. Cechy umowy o dzieło	90
1.1. Czy wykład, kurs, nauczanie języka obcego, zajęcia plastyczne można wykonywać na umowę o dzieło	91
1.2. Jaki status mają koncerty i spotkania autorskie	92
1.3. Jak traktować pielęgnację roślin, obsługę fotograficzną, nadzór inwestorski	93
1.4. Jaka umowa jest właściwa dla zarządzania nieruchomościami oraz dla czynności księgowo-rewizyjnych	94
2. Obowiązki stron umowy o dzieło	95
3. Forma i treść umowy o dzieło	97
4. Wynagrodzenie w umowie o dzieło	100
4.1. Wynagrodzenie ryczałtowe	101
4.2. Wynagrodzenie kosztorysowe	102
4.3. Wynagrodzenie kosztorysowo-ryczałtowe	103
4.4. Odpowiedzialność z tytułu umowy o dzieło	103
5. Umowa o dzieło a składki ZUS	103
6. Opodatkowanie umów o dzieło	104
7. Rozwiązanie umowy o dzieło	105
8. Przedawnienie roszczeń.	106
9. Plusy i minusy umowy o dzieło	106
10. Kiedy umowa o dzieło może zostać uznana za umowę zlecenia	107
10.1. Zawieranie umów o dzieło – 6 praktycznych wskazówek	107
Rozdział III. Umowa agencyjna – z kim może być zawarta	109
1. Uprawnienia agenta i zleceńodawcy	109
2. Jak sformułować umowę agencyjną	110
3. Wynagrodzenie w umowie agencyjnej	113
3.1. Prowizja dla agenta	113
4. Oskładkowanie umów agencyjnych	113
5. Opodatkowanie przychodów z umowy agencyjnej	113
6. Rozwiązanie umowy agencyjnej	114
6.1. Świadczenie wyrównawcze	114
7. Plusy i minusy umowy agencyjnej	115
Rozdział IV. Kontrakt menedżerski – komu można go zaproponować	116
1. Obowiązki stron kontraktu menedżerskiego	116
2. Forma i treść kontraktu menedżerskiego	117
3. Wynagrodzenie z tytułu kontraktu menedżerskiego	121
4. Odpowiedzialność z tytułu kontraktu menedżerskiego	122
5. Rozwiązanie kontraktu menedżerskiego	122

6. Plusy i minusy kontraktu menedżerskiego	122
7. Oskładkowanie kontraktów menedżerskich	122
8. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne członków rad nadzorczych	123
8.1. Tytuł do ubezpieczeń społecznych	123
8.2. Członkostwo w radzie nadzorczej a inne tytuły do ubezpieczeń społecznych	124
8.3. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne członków rad nadzorczych	125
8.4. Członkostwo w radzie nadzorczej w ustawie zdrowotnej	126
8.5. Zgłoszenie do ubezpieczeń i rozliczenie składek za członka rady nadzorczej	126
9. Opodatkowanie kontraktów menedżerskich	127
9.1. Podatek liniowy	127
9.2. Zaliczka na podatek	128
9.3. Menedżerowie zarządzający firmą a VAT	129
9.4. Menedżerowie niebędący rezydentami	130
Rozdział V. Umowy o współpracy z samozatrudnionymi	132
1. Na czym polega samozatrudnienie	132
2. Zawarcie umowy o świadczenie usług	132
2.1. Wyłączenie odpowiedzialności	133
2.2. Stopień podporządkowania	133
2.3. Ryzyko gospodarcze	133
3. Uprawnienia i obowiązki samozatrudnionych	136
4. Oskładkowanie samozatrudnionych	137
5. Opodatkowanie samozatrudnionych	137
6. Plusy i minusy samozatrudnienia	137
Rozdział VI. Zasiłki z ubezpieczenia społecznego dla zleceniobiorców i samozatrudnionych	138
1. Zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłku	138
2. Niezdolność do pracy podlegającego ubezpieczeniu chorobowemu przez okres krótszy niż 12 pełnych kalendarzowych miesięcy	139
3. Podstawa wymiaru zasiłku, gdy niezdolność do pracy powstanie przed upływem pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia chorobowego	140
4. Podstawa wymiaru w przypadku zmniejszenia przychodu w miesiącu	142
5. Zasiłek za okres po ustaniu ubezpieczenia	143
Rozdział VII. Potrącenia z umów cywilnoprawnych	144
1. Gdy przychód z umowy cywilnoprawnej jest jedynym źródłem utrzymania	144
2. Dochody z pracy i zlecenia	148
3. Potrącenia na rzecz zleceniodawcy	149
4. Potrącenia z zasiłków	150
Rozdział VIII. Orzecznictwo sądowe i interpretacje urzędowe dotyczące umów cywilnoprawnych	152
1. Umowy cywilnoprawne w orzecznictwie sądowym	152
2. Najciekawsze interpretacje ZUS w zakresie oskładkowania umów cywilnoprawnych	156

WSTĘP

Od 1 stycznia 2018 r. obowiązują nowe przepisy dotyczące zryczałtowanych autorskich kosztów uzyskania przychodów. W wyniku zmian wskazane koszty podwyższono dwukrotnie, do kwoty 85 528 zł rocznie. Jednocześnie ograniczono katalog przychodów, do których te koszty można zastosować.

Ponadto w 2018 r. do kwoty 13,70 zł brutto wzrosła minimalna stawka godzinowa, którą należy zapewnić wykonującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie takich umów na rzecz przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności. Zasadniczo prawo do minimalnej stawki mają osoby fizyczne wykonujące działalność gospodarczą zarejestrowaną w Polsce albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniające pracowników lub niezawierające umów ze zleceniobiorcami, oraz osoby fizyczne niewykonujące działalności gospodarczej.

Obowiązek zapewnienia minimalnej stawki godzinowej podlega kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Sankcją za wypłatę przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w wysokości niższej niż obowiązująca minimalna stawka godzinowa jest kara grzywny, która może wynieść od 1000 zł do 30 000 zł.

Obecnie procedowane są również zmiany znoszące ograniczenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

W publikacji zwrócono uwagę na praktyczne konsekwencje nowelizacji przepisów dla przedsiębiorców i innych jednostek organizacyjnych zawierających umowy cywilnoprawne. Wskazano, jak postępować w sytuacjach wątpliwych dotyczących nowych i wcześniej istniejących regulacji. Zostały przy tym omówione zasady oskładkowania i opodatkowania najbardziej popularnych, obok umów zlecenia, umów cywilnoprawnych, m.in. o dzieło, agencyjnych czy kontraktów menedżerskich.

ROZDZIAŁ I. UMOWA ZLECENIA – KIEDY MOŻNA JĄ PODPISAĆ

Od 1 stycznia 2017 r. zleceniobiorcy i osoby osobiście świadczące usługi w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zarejestrowanej w Polsce lub poza krajami UE mają prawo do minimalnej stawki za każdą godzinę pracy. W porównaniu z 2017 r. stawka godzinowa za pracę wykonywaną począwszy od 1 stycznia 2018 r. wzrosła o 0,70 zł i nie może być niższa od 13,70 zł brutto. Ponadto musi zostać wypłacona w formie pieniężnej. Przy umowach zlecenia zawartych na okres dłuższy niż miesiąc wypłata wynagrodzenia wynikającego ze stawki minimalnej musi nastąpić przynajmniej raz w miesiącu. Sankcje za niezapewnianie minimalnego wynagrodzenia są dotkliwe i mogą wynieść nawet 30 000 zł. Jest to już kolejna niedogodność związana z zatrudnianiem na podstawie umów cywilnoprawnych.

Należy przypomnieć, że od 1 stycznia 2016 r. w wyniku zmian dotyczących zasad obejmowania obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi umów zlecenia i innych umów, do których stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, znacznie wzrosły koszty wynagrodzeń osób zatrudnianych na tej podstawie. Od tej daty bowiem znaczenie dla obowiązku ubezpieczeń społecznych ma wysokość osiąganych przez zleceniobiorców przychodów w danym miesiącu. W tej sytuacji pracodawcy mogą preferować np. zatrudnianie osób z innym tytułem do ubezpieczeń społecznych zapewniającym przychód w wysokości co najmniej minimalnej płacy albo, pod pewnymi warunkami, zawierać więcej niż jedno zlecenie z tą samą osobą na kwotę nadwyżki ponad minimalny przychód podlegający składkom emerytalnej i rentowej, aby od wynagrodzenia tych osób opłacić tylko składkę zdrowotną.

Pomimo wprowadzenia tych niekorzystnych zmian w przypadku zleceń, zawieranie umów cywilnoprawnych nadal będzie opłacalne. Zatrudnionym na umowy cywilnoprawne nie przysługują bowiem uprawnienia pracownicze, takie jak np. urlop wypoczynkowy czy ochrona przed zwolnieniem z pracy. W przypadku umów o dzieło, jeżeli nie są one zawierane z własnym pracownikiem, w dalszym ciągu nie trzeba opłacać składek ZUS. Przedsiębiorca będzie musiał jednak rozważyć, czy bardziej opłacalne nie okaże się zawarcie innej umowy cywilnoprawnej niż umowy zlecenia.

Umowa zlecenia podlega przepisom Kodeksu cywilnego. Charakteryzuje się ona 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 jednak w praktyce tę umowę często stosuje się także w odniesieniu do takich właśnie czynności, polegających np. na sprzątanii 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 pro-

jektów, 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 informacji 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. rachunkami, fakturami).**

Zleceniobiorca może również, zgodnie z zasadą swobody umów, zobowiązać się wobec zleceniodawcy do niepodejmowania działań konkurencyjnych w czasie trwania umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2003 r., III CKN 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 o tym zawiadomić dającego zlecenie. Tak samo powinna postąpić 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 z 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 od tych osób poddania się badaniom lekarskim.

PRZYKŁAD

Pracodawca doraźnie zatrudnia osoby na podstawie umów zlecenia do prac porządkowych (do sprzątnięcia 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 jedynie zdecydować 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 zleceniobiorca, 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 woli stron umowy zlecenia.

Porównanie obowiązków zleceniodawcy i zleceniobiorcy

Obowiązki zleceniodawcy	Obowiązki zleceniobiorcy
zapłata wynagrodzenia za wykonaną pracę (nie dotyczy 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 informacji 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 praco-

dawcy 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 wyznaczonych 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 w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł. Pracownikowi natomiast będzie przysługiwało wynagrodzenie wyliczone na podstawie jego stawki przyjętej w ramach umowy o pracę, nie niższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę (lub jego proporcjonalnej części). Ponadto będzie mu przysługiwał dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

2.1. Elementy 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 narazić się w ten sposób na konsekwencje PIP. Istnieją jednak elementy, które pomagają rozróżnić 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 efekt, 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 określenie pracy ma charakter bardziej ogólny, niż ma to miejsce w przypadku umowy o pracę. Zlecenie zawiera bowiem w swej treści najczęściej wiele czynności powiązanych ze sobą rodzajowo, natomiast umowa o pracę bardziej szczegółowe oznaczenia.

Kolejnymi elementami odróżniającymi umowę o pracę od umowy zlecenia są czas i miejsce wykonywania pracy. Przy umowie o pracę to pracodawca określa te elementy. Inaczej jest przy umowach zlece-

nia. 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. Jednostronne wcześniejsze rozwiązanie tych umów jest jednak uregulowane inaczej. Przepisy prawa pracy nakładają obowiązek wcześniejszego powiadomienia pracownika o zamiarze rozwiązania umowy (okres wypowiedzenia), nakazując w niektórych przypadkach uzasadnić taką decyzję czy skonsultować z organizacjami związkowymi chroniącymi interesy pracowników.

Przy umowach cywilnych takich obowiązków nie ma. Zleceniobiorca może wypowiedzieć umowę zlecenia w każdym czasie, nie podając żadnych przyczyn i nie zachowując żadnych terminów (jeśli takiego obowiązku nie nakłada na niego treść umowy).

Pokazane elementy w wyraźny sposób odróżniają umowę o pracę od umowy zlecenia. W praktyce jednak często warunki umowy zlecenia i umowy o pracę mieszają się, krzyżują i nawzajem przenikają. Powoduje to znaczne problemy interpretacyjne, które są rozstrzygane przez sądy w coraz powszechniejszych procesach o ustalenie istnienia stosunku pracy.

2.2. Konsekwencje uznania umowy zlecenia za umowę o pracę

Sąd, ustalając, czy dana umowa jest umową o pracę mimo innego formalnego jej nazwania, bierze pod uwagę, czy elementami przeważającymi są elementy przypisane umowie o pracę czy umowie zlecenia. W sytuacji gdy trudno ustalić przeważający czynnik, sądy najczęściej opierają się na argumencie zgodnej woli stron i orzekają zgodnie z treścią zawartej umowy.

Pracodawca, który przegrał z zatrudnionym proces o ustalenie stosunku pracy, a od dnia uprawomocnienia się wyroku dalej go zatrudnia, musi go traktować jak pracownika (zatrudnionego, w zależności od treści wyroku, na czas określony lub nieokreślony). **Zatem pierwszą konsekwencją nabycia statusu pracownika jest prawo do żądania wszystkich świadczeń należnych pracownikom, których nie otrzymują zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych.**

Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wyjaśnił jednak, że przyjmuje się, iż interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego (np. wyrok z 29 marca 2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12). Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje bowiem prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także wpływa, przez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru – z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej). **Ustalenie pracowniczego charakteru umowy łączącej pracodawcę i pracownika powoduje także skutki w sferze podatkowej, w szczególności w zakresie konieczności opłacania przez pracodawcę zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, zgodnie z zasadami właściwymi dla zatrudnienia pracowniczego.**

W wyjątkowych przypadkach może się zdarzyć, że wyrok uwzględniający powództwo w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy nie będzie powodował dla przegranej pracodawcy żadnych dalszych konsekwencji, a w szczególności nie pociągnie za sobą obowiązku wypłacenia pracownikowi przez pracodawcę dodatkowych świadczeń.

PRZYKŁAD

Zleceniobiorca dochodzi od byłego zleceniodawcy ustalenia istnienia stosunku pracy, który uległ rozwiązaniu przed 9 laty. Jest mu to potrzebne przede wszystkim do ustalenia u nowego pracodawcy prawa do nagrody jubileuszowej. Przegranie takiego procesu przez zleceniodawcę nie będzie miało dla niego konsekwencji finansowych, ponieważ korzystny dla zleceniobiorcy wyrok jest mu potrzebny do uzyskania dodatkowego świadczenia u nowego pracodawcy. Natomiast ewentualne świadczenia przysługujące od zleceniodawcy w większości uległy przedawnieniu, gdyż w prawie pracy obowiązuje 3-letni termin przedawnienia. Ten termin nie dotyczy jednak roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Niezależnie od tego, czy proces o ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia zainicjował inspektor pracy czy sam pracownik, uwzględnienie powództwa przez sąd automatycznie przesądza o prawie pracownika do świadczeń, których nie otrzymywał w okresie obowiązywania umowy zlecenia nie będąc uznawany wtedy za pracownika. Swoje roszczenia w tym zakresie pracownicy mogą zgłosić już bezpośrednio w pozwie o ustalenie stosunku pracy. W praktyce spotyka się również sytuacje, gdy żądania zaległych świadczeń są zgłaszane dopiero po przesądzeniu w prawomocnym wyroku zatrudnienia na podstawie stosunku pracy.

UWAGA! Świadczenia wynikające z uznania umowy zlecenia za stosunek pracy mogą być dochodzone w tym samym procesie co ustalenie stosunku pracy bądź w odrębnej sprawie.

Podstawowym uprawnieniem, które nabywa osoba uznana za pracownika, jest prawo do urlopu wypoczynkowego. Jeśli pracownik jest nadal zatrudniany, przysługuje mu automatycznie nie tylko prawo do bieżącego urlopu w naturze, ale także do urlopu zaległego, jednak tylko za okres, w którym sąd uznał, że był zatrudniony jako pracownik. Jeśli ustalenie sądu dotyczyło dłuższego okresu, konieczne będzie uwzględnienie 3-letniego okresu przedawnienia.

PRZYKŁAD

Dozorca jest zatrudniany od 7 lat na podstawie umów zlecenia. Wystąpił on przeciwko pracodawcy o ustalenie, że od początku był zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd prawomocnym wyrokiem z września 2017 r. uwzględnił powództwo w całości. Pracownik ma prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego za 2017 r. oraz po 26 dni urlopu za lata 2014, 2015 i 2016. Mimo stwierdzenia pracowniczego charakteru zatrudnienia urlopy za wcześniejsze lata uległy przedawnieniu.

Bardziej korzystna jest sytuacja pracodawcy (poprzednio zleceniodawcy) przegrywającego proces z pracownikiem (poprzednio zleceniobiorcą), którego stosunek pracy (poprzednio zlecenia) już się zakończył. Taka osoba może żądać ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wymiarze, który przysługiwałby jej na ogólnych zasadach, z uwzględnieniem okresu zatrudnienia. Cywilnoprawny charakter umowy wykluczał bowiem wcześniejsze skorzystanie z urlopu wypoczynkowego w naturze przez tę osobę. Do ustalenia prawa do urlopu wypoczynkowego lub ekwiwalentu za niewykorzystany urlop istotne jest więc, w jakim okresie i wymiarze sąd stwierdził pracowniczy charakter zatrudnienia powoda.

Zatrudniony na podstawie umowy zlecenia zazwyczaj otrzymuje wynagrodzenie. Zwykle nie jest ono wypłacane w identycznej kwocie, jaką mógłby otrzymać jako pracownik. W takiej sytuacji, po wygranej procesie o ustalenie istnienia stosunku pracy, w niektórych przypadkach przysługuje mu prawo do wyrównania różnicy. To, czy takie roszczenia w ogóle mogą być dochodzone, zależy od konkretnych okoliczności. Przykładowo, wynagrodzenie, które zatrudniony otrzymywał na podstawie umowy zlecenia, mogło być niższe niż gwarantowane pracownikom minimalne wynagrodzenie. Pracodawca, który przegrywa proces o ustalenie istnienia stosunku pracy, musi najczęściej liczyć się z wyrównaniem zatrudnionemu na podstawie umowy zlecenia różnicy między jego wynagrodzeniem a pensją innych pracowników zatrudnionych na identycznych stanowiskach na podstawie stosunków pracy, jeżeli prawo do ich wynagrodzenia wynikało z zakładowych przepisów prawa pracy.

PRZYKŁAD

Portier zatrudniony do końca 2017 r. na podstawie umowy zlecenia z miesięcznym wynagrodzeniem 2000 zł wykonywał te same czynności co inni pracujący na podstawie umowy o pracę i otrzymujący wynagrodzenie w kwocie 2500 zł, które wynikało z ich stawek zaszeregowania określonych w regulaminie wynagradzania. Wygranie procesu o ustalenie stosunku pracy daje zleceniobiorcy prawo do żądania wyrównania wynagrodzenia w łącznej kwocie 6000 zł. Jeśli jednak osoba ta, będąc zatrudniona na podstawie umowy zlecenia, otrzyma identyczne lub wyższe wynagrodzenie niż inni pracownicy, nie będzie mogła kierować żadnych roszczeń do pracodawcy o wyrównanie jej wynagrodzenia.

Bardzo często udowodnienie pracowniczego charakteru zatrudnienia ma na celu skierowanie przeciwko pracodawcy roszczenia o zapłatę wynagrodzenia i dodatków za godziny nadliczbowe. Takie wynagrodzenie nie należy się bowiem osobie zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, ale przysługuje pracownikowi.

Podobnie jest w przypadku dodatków za pracę w godzinach nocnych czy w święta. Osoba, która udowodni pracowniczy charakter swojego zatrudnienia, może też skierować przeciwko pracodawcy żądanie zapłaty niespotykanych w umowach zlecenia wynagrodzeń gwarancyjnych, np. za przestój czy za czas choroby.

W konkretnych przypadkach pracodawcę mogą obciążyć jeszcze inne wypłaty. Może się bowiem np. okazać, że gdyby zleceniobiorca był zatrudniony jako pracownik, nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej czy innych świadczeń przewidzianych dla pracowników u danego pracodawcy, do których nie miał prawa wykonując pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. **Jeśli stwierdzenie pracowniczego charakteru zatrudnienia następuje po jego zakończeniu, może ono ponadto automatycznie powodować prawo pracownika do odprawy z tytułu zwolnienia z pracy.** W uzasadnionych okolicznościach przypadkach nie można też wykluczyć zgłoszenia wraz z powództwem o ustalenie żądania odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę.

Jeśli okres zatrudnienia objęty wyrokiem sądu ustalającym istnienie stosunku pracy jest dłuższy niż 3 lata bądź pozew dotyczący ustalenia stosunku pracy został wniesiony dopiero po pewnym czasie od ustania zatrudnienia, pracodawca będzie zwykle mógł bronić się przed roszczeniami majątkowymi korzystając z zarzutu przedawnienia (art. 291 § 1 Kodeksu pracy). Należy jednak pamiętać, że żądanie ustalenia stosunku pracy w ogóle nie ulega przedawnieniu. Termin przedawnienia, zasadniczo wynoszący w prawie pracy 3 lata, ma zastosowanie do roszczeń pracownika i pracodawcy ze stosunku pracy. Możliwość wystąpienia do sądu pracy z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest natomiast roszczeniem (wskazuje na to np. Sąd Najwyższy w wyroku z 6 października 2006 r., V CSK 183/06), gdyż zmierza ono jedynie do ustalenia prawa, a nie do uzyskania określonego świadczenia od pracodawcy. W konsekwencji, jeśli takie żądanie zostanie zgłoszone po upływie 3 lat od rozwiązania stosunku cywilnoprawnego, poza nielicznymi wyjątkowymi przypadkami pracodawca nie musi obawiać się obowiązku wypłaty na rzecz pracownika jakichkolwiek świadczeń.

Konsekwencją ustalenia istnienia stosunku pracy zatrudnionych w dalszym ciągu osób jest to, że mimo formalnego zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia uzyskują one przysługującą pracownikom ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

PRZYKŁAD

Sąd ustalił, że osoba zatrudniona na podstawie kilkudziesięciu kolejno zawieranych umów zlecenia, której brakuje 3 lat do uzyskania wieku emerytalnego, w rzeczywistości jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca, z uwagi na przysługującą tej osobie ochronę przed emerytalną, nie może jej wypowiedzieć umowy o pracę.

Ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia może wreszcie mieć znaczenie w kontekście uprawnień związanych z wypadkiem przy pracy czy powstaniem choroby zawodowej, jeśli wystąpiły one w okresie zatrudnienia. W takim przypadku pracodawcę obciążają obowiązki nałożone przez przepisy dotyczące zaistnienia wypadku czy choroby zawodowej (np. w zakresie sporządzenia protokołu powypadkowego czy zgłoszenia choroby zawodowej).

Jeśli sąd ustali, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a stosunek pracy już się zakończył, pracodawca powinien wystawić pracownikowi świadectwo pracy uwzględniające ustalenia sądu.

Daleko idące konsekwencje finansowe mogą wiązać się dla pracodawcy z ograniczoną odpowiedzialnością pracownika za szkodę wyrządzoną jemu lub osobom trzecim. Stwierdzenie przez sąd pracowniczego charakteru zatrudnienia automatycznie przesądza o tym, że pracodawca traci możliwość żądania od takiej osoby odszkodowania za wyrządzoną mu wcześniej szkodę na podstawie Kodeksu cywilnego i może jej dochodzić tylko w granicach wyznaczonych przez Kodeks pracy.

Ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia powoduje obowiązki nie tylko po stronie pracodawcy, ale i zatrudnionego. Dotyczy to sytuacji, gdy zatrudnienie jest kontynuowane. Należy mieć to na względzie szczególnie wtedy, gdy umowa miała charakter mieszany, a sąd uznał ją za umowę o pracę tylko dlatego, że elementy świadczące o pracowniczym charakterze zatrudnienia były przeważające. Pracodawca, po stwierdzeniu pracowniczego charakteru zatrudnienia danej osoby, ma prawo do egzekwowania w pełnym zakresie rygorów zatrudnienia w warunkach podporządkowania. Pracownik zaczyna więc w szczególności podlegać odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej. Musi zatem liczyć się z tym, że zachowania, które przed ustaleniem stosunku pracy mogły być tolerowane przez pracodawcę, teraz stają się niedopuszczalne. Dotyczy to w szczególności przestrzegania dyscypliny pracy czy usprawiedliwiania nieobecności.

PRZYKŁAD

Zleceniobiorca wygrał proces o ustalenie istnienia stosunku pracy, podczas którego stwierdzono jednak, że elementy cywilnoprawne występowały w umowie w niewielkim zakresie. Po pewnym czasie nie przyszedł do pracy, tylko przysłał w zastępstwie brata, a po rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w sprawie o przywrócenie do pracy bronił się tym, że wcześniej pracodawca nie stosował sankcji za takie zachowania. Sąd oddalił powództwo, ponieważ powód jest pracownikiem i ciąży na nim bezwzględny obowiązek osobistego świadczenia pracy.

Najważniejsze różnice występujące w umowach o pracę i zlecenia

Umowa o pracę	Umowa zlecenia
1	2
może być zawarta tylko z osobą fizyczną	stronami tej umowy mogą być osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej
duża zależność pracownika od pracodawcy	brak lub mały stopień zależności zleceniobiorcy od zleceniodawcy
stosunek podporządkowania łączący strony umowy	nie ma stosunku podporządkowania
jest zawsze odpłatna – minimalna wysokość wynagrodzenia, jego forma, częstotliwość wypłaty oraz zasady ochrony przed potrąceniami są określone przepisami prawa pracy; pracownik ma prawo do świadczeń gwarancyjnych w postaci wynagrodzenia za przestój, za urlop wypoczynkowy, za czas choroby	może być odpłatna lub nieodpłatna; zleceniobiorca, co do zasady, ma prawo do minimalnej stawki za każdą godzinę wykonywania pracy objętej zleceniem; nie ma prawa do innych świadczeń gwarancyjnych
pracownik musi świadczyć pracę osobiście i wykonywać polecenia pracodawcy	umowę zlecenia mogą wykonywać inne osoby wskazane przez zleceniobiorcę, jeśli nie zabrania tego umowa zlecenia
pracownik w trakcie wykonywania pracy podlega stałemu nadzorowi ze strony pracodawcy (lub osoby przez niego upoważnionej)	zleceniobiorca powinien jedynie stosować się do wskazówek dającego zlecenie
zakres obowiązków pracownika może być zmieniany w trakcie wykonywania pracy	zmiana zlecenia, a nawet wskazówek co do jego realizacji, może być podstawą do wypowiedzenia umowy zlecenia

*Dalsza część książki dostępna w wersji
pełnej.*

