Temat: Umowy cywilnoprawne

Pracodawcy zawierają z pracownikami nie tylko przewidziane w Kodeksie pracy umowy o pracę, ale także szereg innych umów, uregulowanych najczęściej w Kodeksie cywilnym, które łącznie noszą nazwę umów cywilno-prawnych.

Należy podkreślić, że umowy cywilno – prawne nie zawsze są niekorzystne dla pracowników, wszystko zależy od tego, jaka forma zatrudnienia będzie w danym momencie najbardziej właściwa i odpowiednia dla rodzaju pracy.

Osobom zatrudnionym na umowy cywilnoprawne nie przysługują 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, nie trzeba również opłacać składek ZUS. Zawieranie umów cywilnoprawnych jest zatem korzystne dla przedsiębiorców.

Najbardziej popularną umową cywilno – prawną jest bez wątpienia **umowa zlecenia**. Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie (zleceniobiorca) zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (zleceniodawcy).

Umowę zlecenia zaliczamy do tzw. umów nazwanych. Podlega ona przepisom Kodeksu cywilnego. Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie (zleceniobiorca) zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (zleceniodawca). Czynnością prawną jest np. zawarcie umowy, złożenie innego oświadczenia woli bądź reprezentowanie zleceniodawcy przed organami sądowymi lub administracyjnymi. Mimo że ścisła definicja kodeksowa 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).

Zawarcie umowy zlecenia następuje z chwilą złożenia zgodnego oświadczenia woli przez dającego i przyjmującego zlecenie. Umowa zlecenia, wskutek której dochodzi do nawiązania między jej stronami stosunku cywilnoprawnego, jest umową starannego działania.

Sformułowanie „umowa starannego działania” oznacza tu, 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).

Obowiązki stron umowy zlecenia

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

**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 |
| zwrócenie wydatków zleceniobiorcy, które ten poniósł 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 | udzielanie zleceniodawcy potrzebnych wiadomości o przebiegu procesu realizacji zlecenia (naruszenie tego obowiązku stanowi nienależyte wykonanie zobowiązania) |
| skierowanie na szkolenie bhp, jeśli przemawia za tym rodzaj wykonywanej pracy, a także warunki, w jakich ta praca jest świadczona | 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) |
| skierowanie na badania wstępne oraz na inne badania profilaktyczne, jeżeli wymaga tego charakter pracy | przestrzeganie zasad bhp |
| zgłoszenie przyjmującego zlecenie na formularzu ZUS ZUA w terminie 7 dni do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego lub na ZZA (tylko do ubezpieczenia zdrowotnego), jeśli umowa zlecenia stanowi dodatkowy tytuł do ubezpieczenia społecznego | wydanie wszystkiego, co przy wykonaniu zlecenia uzyskał dla zleceniodawcy (np. przekazanie rzeczy, dokumentów) |
| wyrejestrowanie z ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni |  |
| odprowadzanie do ZUS naliczonych składek oraz do urzędu skarbowego pobranych zaliczek na podatek dochodowy |   |

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).

**Umowa o dzieło** bywa zwana umową rezultatu, ponieważ w tym wypadku chodzi o rezultat. Wykonawca, czyli osoba przyjmująca konkretne zadanie do wykonania, zobowiązuje się do należytej realizacji zadania w określonym czasie, natomiast druga strona, a więc zamawiający dzieło, oceni wykonanie tego dzieła (w odniesieniu do ustaleń poczynionych najpierw przez strony) i przekaże wykonawcy wynagrodzenie za jego pracę.

## Czym się różni umowa o dzieło od umowy zlecenia?

Zasadnicza różnica pomiędzy umową o dzieło a umową zlecenia polega na tym, że wykonawca umowy o dzieło zobowiązuje się nie tyle do samego działania, co do wykonania określonego dzieła, tzn. efektu tego działania. Wykonawca dzieła odpowiada zatem za skutek. Nie jest z kolei ważne, jakimi sposobami i metodami osiągnął cel oraz czy dochował należytej staranności podczas tworzenia dzieła. Oczywiście w sytuacji umowy o dzieło można sprawdzić, czy rezultat umowy, czyli dzieło, posiada wady fizyczne. W przypadku umowy zlecenia natomiast, to zleceniobiorca jest pociągany do odpowiedzialności za brak zachowania należytej staranności przy wykonywaniu czynności, a nie za sam efekt swojej pracy.

Przedsiębiorcy coraz częściej korzystają z usług przedstawicieli (agentów), aby rozszerzać swoją działalność.

Umowa agencyjna jest jedną z umów cywilnoprawnych, jednak wyróżnia się tym, że może zostać zawarta wyłącznie między zleceniodawcą a przyjmującym zlecenie, którego działalność spełnia kryteria działalności gospodarczej.

Zasady dotyczące umowy agencyjnej zostały omówione w art. 758–764 Kodeksu cywilnego. Zgodnie z nimi przez umowę agencyjną przyjmujący zlecenie (agent) zobowiązuje się, w zakresie działalności swego przedsiębiorstwa, do stałego pośredniczenia, za wynagrodzeniem, przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy albo do zawierania ich w jego imieniu.

Każda ze stron umowy agencyjnej może żądać pisemnego potwierdzenia treści umowy oraz postanowień ją zmieniających lub uzupełniających.

Kontrakt menedżerski – jest szczególną formą umowy zlecenia zawierającą elementy różnych umów. Na jego podstawie zatrudnia się kadrę zarządzającą przedsiębiorstwem. Menedżerem może być fizyczna prowadząca działalność gospodarczą lub osoba prawna, czyli spółka prawa handlowego. Kontrakt nie jest regulowany przepisami prawa pracy, w związku z tym jedynie sam menedżer i jego chlebodawca decydują o obowiązkach prawach obu stron. Wysokość wynagrodzenia menedżera zazwyczaj zależy od wyników finansowych przedsiębiorstwa. Najczęściej treść kontraktu podlega indywidualnym negocjacjom i zawiera elementy charakterystyczne dla umowy o pracę.

Kontrakt najczęściej zawiera:

- zadania menedżera

- zakres obowiązków menedżera

- wysokość wynagrodzenia

- czas, na jaki został zawarty

- konsekwencje finansowe wynikające z jego wcześniejszego rozwiązania

Samozatrudnienie to sytuacja, w której osoba fizyczna podejmuje działalność gospodarczą na własny rachunek i na własną odpowiedzialność. Osoby takie najczęściej samodzielnie rozliczają się z podatków i płacą za siebie składki ubezpieczeniowe. Od pracownika, który stał się jednoosobową firmą, taka forma wymaga duże samodyscypliny, ale zazwyczaj daje mu swobodę czasu pracy.

Na tym dzisiaj kończymy!