

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

UKAZUJE SIĘ OD 1995 ROKU

P O L E G A

**UWAGA!
ZMIANY OD
1 STYCZNIA
2016**

UMOWY ZLECENIA I INNE UMOWY CYWILNOPRAWNE OD 1 STYCZNIA 2016 R.

- Jak prawidłowo zatrudniać na podstawie umów cywilnoprawnych
- Jak naliczać składki ZUS od umów zlecenia i kontraktów menedżerskich
- Jak zgłaszać zleceniobiorców w ZUS w przypadku zbiegu tytułów do ubezpieczeń
- Jaka jest praktyka ZUS w zakresie ubezpieczenia członków rady nadzorczej



ISBN 978-83-7440-655-0



Partner merytoryczny

 **IFK** Platforma
Księgowych i Kadrowych

PROFESJONALNIE I NA CZAS



ZMIANY W PRAWIE PRACY I ZUS

KOMENTARZE EKSPERTÓW

NAJNOWSZE INTERPRETACJE

PRAKTYKA PIP I ZUS

SPECJALISTYCZNE DODATKI

W 2016 roku na łamach
MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń
artykuły, porady i przepisy dotyczące
m.in. zmian w:

- zawieraniu i rozwiązywaniu umów terminowych,
- oskładkowaniu umów zlecenia,
- urlopach i zasiłkach macierzyńskich.

DO KAŻDEJ PRENUMERATY PAPIEROWEJ E-WYDANIE GRATIS

Dostęp na www.mp.infor.pl

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

P O L E C A

UMOWY ZLECENIA I INNE UMOWY CYWILNOPRAWNE OD 1 STYCZNIA 2016 R.

- Jak prawidłowo zatrudniać na podstawie umów cywilnoprawnych
- Jak naliczać składki ZUS od umów zlecenia i kontraktów menedżerskich
- Jak zgłaszać zleceniobiorców w ZUS w przypadku zbiegu tytułów do ubezpieczeń
- Jaka jest praktyka ZUS w zakresie ubezpieczenia członków rady nadzorczej



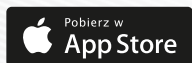


www.infororganizer.pl

Najszybsze odpowiedzi

Mobilny **INFORorganizer** to najszybszy dostęp do aktualności dla księgowych. Aplikacja błyskawicznie dostarczy informacje z zakresu prawa i podatków na twoją komórkę.

Bezpłatna aplikacja



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 2016 R.

Dyrektor Centrum Rynku Firm
Marzena Nikiel

Redaktorzy merytoryczni
Bożena Goliszewska-Chojdak
Marek Skałkowski

Redaktor graficzno-techniczny
Agnieszka Zuchowicz

Korekta
Anna Seroczyńska

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

Biuro Reklamy

Monika Jukiewicz
tel. 22 530 40 27
e-mail: monika.jukiewicz@infor.pl

Biuro Obsługi Klienta

01-042 Warszawa,
ul. Okopowa 58/72
tel.: 22 212 07 30, 801 626 666,
e-mail: bok@infor.pl
strona: www.sklep.infor.pl

Druk

TINTA, Działdowo

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. Warunki odróżniające umowę zlecenia od umowy o pracę	12
2.2. Konsekwencje uznania umowy zlecenia za umowę o pracę	13
3. Jak sformułować umowę zlecenia	17
3.1. Najczęściej pojawiające się problemy przy sporządzaniu umowy zlecenia	17
4. Wynagrodzenie w umowie zlecenia	20
5. Odpowiedzialność z tytułu umowy zlecenia	21
6. Oskładkowanie umów zlecenia	22
6.1. Umowy zlecenia zawarte po 13 stycznia 2000 r.	22
6.2. Zbiegi tytułów do ubezpieczeń społecznych	22
6.3. Umowa zlecenia i umowa o pracę	23
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.	23
6.3.2. Umowa zlecenia zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz w okresie od 14 stycznia 2000 r.	23
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.	24
6.3.4. Umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz w okresie od 14 stycznia 2000 r.	24
6.4. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności	25
6.4.1. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej – zasady podlegania	25
6.4.2. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 31 października 2005 r.	25
6.4.3. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej w okresie od 1 listopada 2005 r.	25
6.4.4. Umowa zlecenia w ramach prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej ...	29
6.5. Umowa zlecenia i inne rodzaje pozarolniczej działalności	30
6.6. Umowa o pracę i umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności	31
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. ...	31
6.6.2. Umowa o pracę i umowa zlecenia z własnym pracodawcą oraz prowadzenie pozarolniczej działalności w okresie od 14 stycznia 2000 r.	31
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.	32
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.	33
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.	33
6.7. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty	35
6.7.1. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.	35
6.7.2. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 14 stycznia 2000 r.	35
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.	35

6.7.4. Umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności i prawo do emerytury lub renty w okresie od 14 stycznia 2000 r.	35
6.7.5. Umowa zlecenia oraz prowadzenie pozarolniczej działalności i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 2008 r.	36
6.8. Kilka umów zlecenia.	37
6.8.1. Kilka umów zlecenia i prawo do emerytury lub renty w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 13 stycznia 2000 r.	37
6.8.2. Kilka umów zlecenia i prawo do emerytury lub renty w okresie od 14 stycznia 2000 r.	38
6.9. Umowa o pracę i umowa zlecenia oraz prawo do emerytury lub renty.	38
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.	38
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.	38
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.	38
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.	39
6.10. Umowa zlecenia ze studentem.	39
7. Wysokość i zasady finansowania składek na ubezpieczenia społeczne	41
8. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne	41
8.1. Odprawy i odszkodowania	42
8.2. Świadczenia bhp i ekwiwalenty za te świadczenia.	43
8.3. Należności za podróż służbową.	43
8.4. Koszty używania prywatnego samochodu	44
8.5. Wsparcie socjalne	45
8.6. Diety dla zleceniobiorców wysłanych do pracy za granicę.	46
8.7. Ekwiwalenty za narzędzia, materiały lub sprzęt	47
8.8. Wartość posiłków.	47
8.9. Zapomogi losowe.	47
9. Zasady podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu	51
10. Podstawa wymiaru i wysokość składki na ubezpieczenie zdrowotne.	52
11. Umowa zlecenia i inne tytuły do ubezpieczenia zdrowotnego.	53
11.1. Umowa zlecenia i umowa o pracę	53
11.2. Kilka umów zlecenia	53
11.3. Umowa zlecenia i przebywanie na urlopie wychowawczym	53
11.4. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty	53
11.5. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności.	53
11.6. Umowa zlecenia z uczniem lub studentem.	53
12. Składka na Fundusz Pracy	53
13. Składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	56
14. Dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe w okresie od 1 stycznia 2013 r.	57
15. Dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe w okresie do 31 grudnia 2012 r.	58
16. Zmiany w zakresie objęcia ubezpieczeniami zleceniobiorców	59
16.1. Ogólna zasada rozstrzygania obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym przez zleceniobiorców i z innych tytułów.	59
16.2. Zleceniobiorca wykonujący więcej niż jedną umowę zlecenia (o świadczenie usług) lub posiadający inne tytuły do ubezpieczeń społecznych.	60
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)	65
16.7. Nowe uprawnienie płatnika składek	66
17. Zmiany w innych przepisach ustawy systemowej	69
18. Rozwiązanie umowy zlecenia	69
19. Przedawnienie roszczeń	70
20. Plusy i minusy umowy zlecenia	71
21. Konsekwencje zmian przepisów dotyczących umów zlecenia	71
22. Opodatkowanie przychodów z umów zlecenia	72
22.1. Koszty uzyskania przychodu	72
22.2. 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	108
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	110
9. Opodatkowanie kontraktów menedżerskich	111
9.1. Podatek liniowy	111
9.2. Zaliczka na podatek	111
9.3. Menedżerowie niebędący rezydentami	112
Rozdział V. Umowy o współpracy z samozatrudnionymi	113
1. Na czym polega samozatrudnienie	113
2. Zawarcie umowy o świadczenie usług	113
2.1. Wyłączenie odpowiedzialności	114
2.2. Stopień podporządkowania	114
2.3. Ryzyko gospodarcze	114
3. Uprawnienia i obowiązki samozatrudnionych	117
4. Oskładkowanie samozatrudnionych	117
5. Opodatkowanie samozatrudnionych	117
6. Plusy i minusy samozatrudnienia	118
Rozdział VI. Potrącenia z umów cywilnoprawnych	119
1. Gdy przychód z umowy cywilnoprawnej jest jedynym źródłem utrzymania	119
2. Dochody z pracy i zlecenia	120
Rozdział VII. Orzecznictwo sądowe i interpretacje urzędowe dotyczące umów cywilnoprawnych	122
1. Umowy cywilnoprawne w orzecznictwie sądowym	122
2. Najciekawsze interpretacje ZUS w zakresie oskładkowania umów cywilnoprawnych	125

WSTĘP

Przedsiębiorców i ubezpieczonych wykonujących umowy cywilnoprawne czekają ważne zmiany przepisów o ubezpieczeniach społecznych. Będą one dotyczyły przede wszystkim objęcia od 1 stycznia 2016 r. obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi zleceniobiorców wykonujących pracę na podstawie więcej niż jednej umowy oraz, pod pewnymi warunkami, osób posiadających inne tytuły do ubezpieczeń społecznych. W publikacji zwrócono uwagę na praktyczne dla pracodawców konsekwencje zmian przepisów, wskazując przy tym gotowe rozwiązania, które mogą wspomagać obniżanie kosztów zatrudnienia zleceniobiorców. Omówiono również, jak zatrudniać na podstawie najbardziej popularnych umów cywilnoprawnych, m.in. na umowę zlecenia, umowę o dzieło czy kontrakt menedżerski. Ponadto z opracowania można dowiedzieć się m.in.:

- *jakie obowiązki dla stron wynikają z zawarcia umowy cywilnoprawnej,*
- *kiedy można zawrzeć umowę o dzieło, aby nie została uznana za umowę zlecenia,*
- *jak zgłaszać zleceniobiorcę do ubezpieczeń w ZUS w przypadku zbiegu tytułów do ubezpieczeń,*
- *jaka jest praktyka ZUS w zakresie ustalania obowiązku ubezpieczeniowego członków rady nadzorczej po nowelizacji przepisów od 1 stycznia 2015 r.*

Redakcja

ROZDZIAŁ I.

UMOWA ZLECENIA

– KIEDY MOŻNA JĄ PODPISAĆ

Od 1 stycznia 2016 r. zmieniają się zasady oskładkowania umów zlecenia. Obowiązek objęcia ubezpieczeniami społecznymi osób zatrudnionych na podstawie takiej umowy będzie uwarunkowany m.in. wysokością osiąganego przez nie przychodu w danym miesiącu, od którego istnieje obowiązek naliczenia składek na ubezpieczenia społeczne.

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 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 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 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.