

## Umowa zlecenie i umowa o dzieło

Umowa zlecenia i umowa o dzieło często stosowane zamiast umowy o pracę, nie ma do nich jednak zastosowania kodeksu pracy i nie gwarantują one trwałości oraz ochrony jak w przypadku stosunku pracy. Należy jednak pamiętać, że jeżeli z treści umowy zlecenia wynika konieczność wykonywania pracy w warunkach podporządkowania, osobiście oraz odpłatnie, w określonym miejscu i czasie, to umowa ta jest w rzeczywistości umową o pracę. Z art. 281 pkt. 1 Kodeksu pracy wynika, że takie zachowanie jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny. Sam zainteresowany albo inspektor pracy może wniesić powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli wbrew nazwie tej strony stosunku odpowiada on cechom stosunku pracy. Umowa o dzieło i umowa zlecenia to umowy uregulowane w kodeksie cywilnym. Zgodnie z art. 624 kc przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Zgodnie z art. 734 § 1 kc przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Podobnie jak umowa o pracę, umowa zlecenia jest umową starannego działania. Oznacza to, iż w umowie zlecenia ważny jest fakt wykonywania pracy na rzecz zleceniodawcy, która niekoniecznie będzie prowadzi do określonego rezultatu. Przysługujące zleceniobiorcy z tytułu umowy zlecenia wynagrodzenie przysługuje za "staranne działanie" nie zaś za rezultat wykonanej pracy. Z taką samą sytuacją spotkamy się w przypadku świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę. Podstawowa różnica pomiędzy umową zlecenia i umową o dzieło polega na tym, że przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do należytej staranności, a przy umowie o dzieło do osiągnięcia umówionego rezultatu. Kodeks cywilny nie przewiduje żadnej szczególnej formy dla zawarcia ww. umów. Mogą one zostać zawarte także ustnie lub w sposób dorozumiany. Jednak dla celów dowodowych wskazane jest zawieranie umów w formie pisemnej. Ponieważ do umów zlecenia nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy lecz kodeksu cywilnego zleceniobiorcy nie przysługują uprawnienia pracownicze jak prawo do urlopu wypoczynkowego czy innych przerw w pracy. Takie uprawnienia mogą jednak przysługiwać wykonawcy zlecenia, gdy zapisano je w umowie. Umowa o dzieło nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym, jeżeli zostaje zawarta z innym podmiotem niż pracodawca albo, gdy umowa ta jest jedynym naszym źródłem dochodu. Jeżeli jednak zawarliśmy umowę o dzieło z pracodawcą z którym pozostajemy w stosunku pracy to w świetle ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych powstanie konieczność opłacenia składek od łącznego przychodu z umowy o pracę i od przychodów z umowy o dzieło. W przypadku umów zlecenia dochód z umowy zlecenia traktuje się tak jak dochód ze stosunku pracy gdzie występuje generalna zasada obowiązkowego podlegania składkom. Szczegółowe zasady wyglądają następująco: -jeżeli umowa zlecenia jest jedynym zatrudnieniem - składki na ub. emerytalno-rentowe są obowiązkowe (chorobowe jest dobrowolne, wypadkowe jest obowiązkowe) -jeżeli zleceniobiorca zawarł umowę ze swoim pracodawcą (tzn. łączy go z nim stosunek pracy) - składki są obowiązkowe -jeżeli zleceniobiorca zawarł umowę, ale nie ze swoim pracodawcą (tzn. jest zatrudniony u innego pracodawcy) - nie ma obowiązkowych składek. Jeżeli jednak z tytułu umowy o pracę, podstawa do obliczania składek jest niższa od minimalnego wynagrodzenia - wówczas umowa zlecenia podlega obowiązkowym składkom. Podstawą do naliczania składek jest wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia. Wysokość składek oraz zasady finansowania są takie same jak w przypadku umowy o pracę (tzn. składki emerytalne i rentowe finansowe są pokrywane przez zleceniobiorcę i zleceniodawcę, chorobowe przez zleceniobiorcę, wypadkowe przez zleceniodawcę).

Grażyna Mierzwa