

Umowa o pracę a umowy cywilnoprawne

Wstęp

Zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami, w szczególności z przepisami ustawy z dnia 26 kwietnia 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. 2020, poz. 1320 t.j.z późn. zm.) praca może być wykonywana nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale również na podstawie umów cywilnoprawnych, regulowanych przepisami ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks Cywilny (Dz. U. 2020, poz. 1740 t.j.z późn. zm.) tj. na podstawie umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło.

W przypadku zawarcia umowy o pracę mamy do czynienia z zatrudnieniem pracowniczym, zaś w przypadku zawarcia umowy zlecenia czy umowy o dzieło mówimy o zatrudnieniu niepracowniczym.

Zatrudnienie pracownicze - zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, regulowaną przepisami kodeksu pracy.

Zatrudnienie niepracownicze - zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, czy umowy o świadczenie usług - regulowane przepisami kodeksu cywilnego, który w sposób szczegółowy określa prawa i obowiązki poszczególnych stron umowy. Do umów cywilnoprawnych nigdy nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy.

Charakterystyka stosunku pracy

Definicja stosunku pracy została zawarta przez ustawodawcę w treści art. 22 kp, zgodnie z którego treścią "Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem."

Należy pamiętać również, że ustawodawca wskazał w paragrafie 2 tego przepisu, iż "Zatrudnienie na warunkach określonych w paragrafie 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej umowy."

Za takim rozumieniem pojęcia stosunku pracy przemawia również liczne orzecznictwo. Jednakże wskazuje jednocześnie, aby nie traktować przepisu jako domniemania prawnego. Bowiem w razie wątpliwości w kwalifikacji w zatrudnieniu jako umowy zlecenia albo umowy o pracę, to wola stron może mieć znaczenie w ustaleniu (wyborze) podstawy zatrudnienia, zgodnie z art. 353 (1) kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy. Swoboda zawierania umów. Patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2021 r. w sprawie III PSKP 3/21 LEX nr 3108632.

Cechy stosunku pracy

- praca wykonywana osobiście;
- praca wykonywana w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę;
- podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy;
- odpłatność;
- wykonywanie powtarzalnych czynności, ich przedmiotem nie jest rezultat;
- ryzyko ekonomiczne, socjalne, gospodarcze procesu produkcyjnego.

Jeśli zawarta umowa nie charakteryzuje się takimi cechami, wówczas jej zawarcie nie powoduje powstania stosunku pracy.

Rodzaje umów o pracę:

- a) na okres próbny;
- b) na czas zastępstwa;
- c) na czas określony;
- d) na czas nieokreślony

Roszczenia z umowy o pracę przedawniają się z upływem 3 lat.

Charakterystyka umów cywilnoprawnych

1) Umowa zlecenia i umowa o świadczenie usług

Ustawodawca zdefiniował umowę zlecenia w treści art. 734 kodeksu cywilnego. Zgodnie z tym przepisem "Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się **do dokonania określonych czynności** prawnych dla dającego zlecenie."

Zgodnie z treścią art. 735 paragrafu 1 kodeksu cywilnego "Jeżeli z okoliczności ani z umowy nie wynika, iż przyjmujący zlecenie zobowiązał się je wykonać bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia przysługuje wynagrodzenie." Wynagrodzenie powinno być ustalone tak, aby odpowiadało wykonanej pracy.

Celem umowy zlecenia jest działanie (praca). Działanie to nie może doprowadzić do z góry zaplanowanego rezultatu np. świadczenie różnego rodzaju usług.

Umowa zlecenia może być zawarta ustnie lub w formie pisemnej.

Szczegółowe regulacje dotyczące tej umowy zawarte są w treści przepisów art. 734 - 751 kc.

Do umowy o świadczenie usług stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące umowy zlecenia.

Roszczenia z umowy zlecenia przedawniają się z upływem 2 lat.

Charakterystyka umów cywilnoprawnych c.o.

2) Umowa o dzieło

Umowa została zdefiniowana w treści art. 627 kodeksu cywilnego, zgodnie z którym "Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia."

Wynagrodzenie z tytułu umowy o dzieło:

a) wynagrodzenie kosztorysowe - ustalane przy zawieraniu umowy na podstawie kosztorysu, czyli zestawienia kosztów, które są niezbędne do wykonania zamówienia - np. koszty materiału i koszty robocizny (zazwyczaj taki rodzaj wynagrodzenia określa się w skomplikowanych umowach o dzieło o rozbudowanym przedmiocie zamówienia).

b) wynagrodzenie ryczałtowe - to takie które zostało określone w chwili zawierania umowy i nie podlega zmianom, nawet wówczas gdy pojawiają się okoliczności, których przyjmujący zamówienie nie przewidział, poza ustawowymi przypadkami (art. 632 kodeksu cywilnego). Nie musi opierać się na żadnym projekcie ani kosztorysie.

Cechą charakterystyczną umowy o dzieło jest to, że jej rezultat powinien być z góry określony np.: uszycie ubrania, remont budynku, wykonanie zdjęć ślubnych, organizacja koncertu itp.

Brak podporządkowania, nie ma obowiązku stosowania się do poleceń zamawiającego, brak kierownictwa.

Szczegółowe prawa i obowiązki stron uregulowane zostały w treści art. 627 - 646 kodeksu cywilnego.

Roszczenia z umowy o dzieło przedawniają się z upływem lat 2.

Dziękuję za uwagę:)

Sporządziła:

radca prawny Katarzyna Patralaska

Łosickie Stowarzyszenie Rozwoju - EQUUS