

ZMIANY W SKŁADKACH
OD 1 STYCZNIA 2016 R.

Elżbieta Młynarska-Wetpa

UMOWY ZLECENIA UMOWY O DZIEŁO

2016

VADEMECUM PŁATNIKA



WYNAGRODZENIA

w Twojej firmie

Oferta obejmuje prenumeratę roczną dwutygodnika „Wynagrodzenia w Twojej firmie” na specjalnych warunkach

Dlaczego warto mieć pod ręką aktualne wydanie czasopisma „Wynagrodzenia w Twojej firmie”:

- ponieważ zawiera zwięzłe, praktyczne i jednoznaczne poradnictwo dot. naliczania ZUS, wynagrodzeń i podatków w płacach
- omawia zmiany i nowości z naciskiem na te zagadnienia, które mogą przysparzać najwięcej problemów
- odpowiada na konkretne pytania czytelników

ZAMÓW JUŻ DZIŚ i odbierz prezenty



TABLET
KALENDARZ
kadrowo-płacowy na 2016 rok
KSIĄŻKA
„Kodeks pracy 2016”



Prenumerata roczna dwutygodnika + gratis prezenty: tablet, Kodeks pracy 2016, Kalendarz kadrowo-płacowy 2016

To nie wszystko! W ramach prenumeraty również otrzymujesz:

- e-mailowy dyżur eksperta ds. wynagrodzeń
- elektroniczny „Przegląd ZUS i place”
- dostęp do serwisu: www.wynagrodzeniawfirmie.wip.pl

JAK ZAMÓWIĆ

W celu złożenia zamówienia prosimy o bezpośredni kontakt z naszym Centrum Obsługi Klienta:

cok@wip.pl

lub tel. 22 518 29 29

i podanie kodu **NW6A**

Oferta jest ważna w ciągu 14 dni

Uwaga! Pierwszy egz. wysyłamy bezpłatnie, abyś mógł/mogła się z nim zapoznać i podjąć w ciągu 14 dni decyzję dotyczącą prenumeraty.

Elżbieta Młynarska-Wełpa

ZMIANY W SKŁADKACH
OD 1 STYCZNIA 2016 R.

UMOWY ZLECENIA UMOWY O DZIEŁO

2016

VADEMECUM PŁATNIKA



Autor

Elżbieta Młynarska-Welpa

specjalista w zakresie wynagrodzeń, szkoleniowiec

Współautorzy:

Paulina Rybicka-Telec – tematyka sądowa

Sławomir Liżewski – tematyka podatkowa

Kierownik grupy wydawniczej

Agnieszka Konopacka-Kuramochi

Wydawca

Agnieszka Gorczyca

Redaktor

Renata Kajewska

Korekta

Monika Rychalska

Druk

Miller Druk

Skład i łamanie

Triograf, Dariusz Kołacz

Projekt graficzny okładki

Piotr Fedorczyk

Nakład: 300 egz.

ISBN 978-83-269-4416-1

Copyright by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2015

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa,

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: cok@wip.pl

NIP: 526-19-92-256, KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie,

XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego,

Wysokość kapitału zakładowego 200.000 zł.

Publikacja „**Umowy zlecenia. Umowy o dzieło 2016**” została opracowana we współpracy z Wydawnictwem VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG z Niemiec. „**Umowy zlecenia. Umowy o dzieło 2016**” chronione jest prawem autorskim. Przedruk materiałów zamieszczonych w publikacji „**Umowy zlecenia. Umowy o dzieło 2016**” oraz w innych dostępnych elementach subskrypcji – bez zgody wydawcy – jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Publikacja „**Umowy zlecenia. Umowy o dzieło 2016**” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia autorów oraz konsultantów. Zaproponowane w publikacji „**Umowy zlecenia. Umowy o dzieło 2016**” oraz w innych dostępnych elementach subskrypcji wskazówki, porady i interpretacje nie mają charakteru porady prawnej. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji „**Umowy zlecenia. Umowy o dzieło 2016**” lub w innych dostępnych elementach subskrypcji wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przykładów. Wydawca nie odpowiada za treść zamieszczonej reklamy; ma prawo odmówić zamieszczenia reklamy, jeżeli jej treść lub forma są sprzeczne z linią programową bądź charakterem publikacji oraz interesem Wydawnictwa Wiedza i Praktyka.

Informacje o prenumeracie

tel.: 22 518 29 29

e-mail: cok@wip.pl

Spis treści

Wykaz aktów prawnych	7
-----------------------------------	---

Wstęp	8
--------------------	---

Rozdział 1. Umowa zlecenia a umowa o dzieło – różnice i podobieństwa	11
---	----

Umowa zlecenia – zalety	11
-------------------------------	----

Odpłatność przy umowie zlecenia	15
---------------------------------------	----

Odpowiedzialność zleceniobiorcy	16
---------------------------------------	----

Wypowiedzenie umowy zlecenia	17
------------------------------------	----

Cechy charakterystyczne umowy o dzieło	17
--	----

Dodatkowe zapisy w umowie o dzieło	20
--	----

Prawa autorskie	21
-----------------------	----

Odpłatność przy umowie o dzieło	21
---------------------------------------	----

Odpowiedzialność dziełobiorcy	22
-------------------------------------	----

Umowa zlecenia a umowa o dzieło – podobieństwa i różnice	24
--	----

Sąd Najwyższy o umowach o dzieło	25
--	----

Czas i miejsce wykonywania umowy o dzieło	32
---	----

Rozdział 2. Zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną	57
---	----

Sprawozdanie z działalności PIP w 2014 roku	60
---	----

Wysokość kar	66
--------------------	----

Dodatkowe konsekwencje finansowe	66
--	----

Niedozwolone zapisy w umowach	66
-------------------------------------	----

Korzyści umowy o pracę dla pracownika i pracodawcy	67
--	----

Kontrole ZUS a reakcje przedsiębiorców	67
--	----

Oskładkowanie pozornych umów o dzieło	69
---	----

Orzecznictwo sądowe	69
---------------------------	----

Usługa to nie dzieło	69
----------------------------	----

Indywidualny charakter dzieła	70
-------------------------------------	----

Możliwość stwierdzenia wad fizycznych	70
---	----

Zapisy w umowach	71
------------------------	----

Kontrole ZUS	71
--------------------	----

Dzieło powinno być wyrazem kreatywności i umiejętności	72
--	----

Odpowiedzialność	72
------------------------	----

Pewność rezultatu	73
-------------------------	----

Powtarzalność	73
---------------------	----

Sprawdzian na istnienie wad fizycznych	73
Wniesienie powództwa przez inspektora pracy	73
Bez przedawnienia	73
Konieczność sporządzenia korekt	74

Rozdział 3. Stosunek pracy a umowy cywilnoprawne 76

Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy	79
Sąd właściwy dla postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy	80
Koszty sądowe a koszty procesu	81
Koszty sądowe	82
Koszty zastępstwa procesowego	82
Inne postępowania sądowe przeciwko zatrudniającemu	83
Postępowanie upominawcze	84
Postępowanie uproszczone	84

Rozdział 4. Składki i podatek przy umowach cywilnoprawnych 86

Ubezpieczenia członków rad nadzorczych	86
Zmiany w drukach ZUS	86
Zmiany od 1 stycznia 2016 r.	87
Zbiegi tytułów do ubezpieczeń społecznych od 1 stycznia 2016 r.	89
Umowa zlecenia i umowa o pracę	89
Pracownik pobierający zasiłek macierzyński	90
Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności	92
Kilka umów zlecenia od 1 stycznia 2016 r.	93
Umowa zlecenia ze studentem w 2016 roku	96
Nowe uprawnienie płatnika składek od 1 stycznia 2016 r.	96
Obowiązkowe ubezpieczenia przy umowach cywilnoprawnych	103
Umowy zlecenia a podstawa wymiaru składek	105
Naliczanie wynagrodzenia zleceniobiorcy	110
Umowa zlecenia przy zbiegu tytułów do ubezpieczeń	112
Zbiegi tytułów ubezpieczeń emerytalnego i rentowych od 1 stycznia 2016 r. – najważniejsze zasady	113
Opodatkowanie umów cywilnoprawnych	121
Naliczanie wynagrodzenia wykonawcy dzieła	122
Formularze podatkowe składane za zleceniobiorców	134
Deklaracje i informacje podatkowe	134
Nowe formularze PIT za 2015 rok	135
Błędne pobranie ryczałtu zamiast zaliczki	135
Zleceniobiorcy prowadzący działalność gospodarczą	136
Zleceniobiorcy będący menedżerami	136

Podatek ryczałtowy 18%	137
Koszty uzyskania przychodów przy umowach o dzieło	137
Problemy praktyczne	145
Emeryci i renciści będący pracownikami	146
Rozdział 5. Zasiłki dla zleceniobiorcy	148
Okres zasiłkowy zleceniobiorcy	149
Utrata prawa do zasiłku	150
Zasiłek macierzyński dla zleceniobiorcy	156
Zasiłek z ubezpieczenia wypadkowego	157
Wyplata świadczeń chorobowych	157
Wyplata odszkodowania zleceniobiorcy	158
Rozdział 6. Umowy zlecenia na urlopie macierzyńskim i wychowawczym	159
Ubezpieczenia z umowy zlecenia	159
Umowa o dzieło bez składek	160
Umowa o pracę na ogólnych zasadach	161
Ustalenie podstawy wymiaru składek	161
Dokumenty do ZUS	162
Urlop wychowawczy	162
Ze zlecenia oraz umowy o pracę ubezpieczenia obowiązkowe	163
Brak ubezpieczeń z umowy o dzieło	163
Formularze dla ZUS	164
Inne formy zarobkowania	165
Rozdział 7. Potrącenia z umów cywilnoprawnych	168
Ograniczenia egzekucyjne	168
Granice potrąceń	169
Oświadczenia składane przez zleceniobiorcę	170
Umowy zlecenia zawierane z własnymi pracownikami	171
Rozdział 8. Pytania i odpowiedzi	173
Umowa o dzieło z własnym pracownikiem zapłaconą bez składek ZUS – pracodawca opłaca zaległe składki	173
Jakie konsekwencje finansowe wynikają z uznania umowy zlecenia za pracę nadliczbową	176
Czy do celów ubezpieczeniowych umowa o dzieło może być rozszerzeniem stosunku pracy	178
Jak wypłacić wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia, gdy student traci swój uprzywilejowany status	182

Czy w podstawie zasiłkowej pracownika uwzględniamy przychód z umowy zlecenia	187
W jaki sposób skorygować rozliczenie umowy o dzieło jako umowy zlecenia	195
Jakie obowiązki ma zleceniodawca wobec ZUS	200
Jakie koszty ponosi zleceniodawca	204
Jak prawidłowo naliczyć składki od umowy zlecenia trwającej na przełomie roku	218
Rozdział 9. Druki i formularze	223
Wzór umowy zlecenia	223
Oświadczenie Zleceniobiorcy – składane przy zawieraniu umowy zlecenia	226
Rachunek do umowy zlecenia	227
Oświadczenie zleceniobiorcy składane przy każdym rachunku do umowy zlecenia w celu zweryfikowania „bieżącego” statutu zleceniobiorcy względem ubezpieczeń społecznych (przy umowach naliczanych okresowo)	228
Formularz zgłoszenia do ZUS	230
Wzór umowy o dzieło	231
Oświadczenie podatkowe wykonawcy dzieła	234
Umowa o dzieło wraz z przeniesieniem praw autorskich	235
Rachunek do umowy o dzieło	248
Rozdział 10. Pisma urzędowe i przepisy prawne	249
Przychody zleceniobiorców zwolnione ze składek – wyjaśnienie ZUS	249
Najważniejsze interpretacje ZUS	257
Interpretacje podatkowe	259
Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 121 ze zm.) – wyciąg	260
Ustawa z 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2014 r. poz. 1831)	264

Wykaz aktów prawnych

- **Kodeks pracy (kp)** – ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.)
- **Kodeks cywilny (kc)** – ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 121 ze zm.)
- **Kodeks postępowania cywilnego (kpc)** – ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 101)
- **ustawa systemowa** – ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 121 ze zm.)
- **ustawa chorobowa** – ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 159 ze zm.)
- **ustawa o PIT** – ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 361 ze zm.)
- **Ordynacja podatkowa** – ustawa z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 613 ze zm.)
- **ustawa emerytalna** – ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 748)
- **ustawa o ZFŚS** – ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 111)
- **ustawa wypadkowa** – ustawa z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2009 r. nr 167, poz. 1322 ze zm.)
- **ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych** – ustawa z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2006 r. nr 90, poz. 631 ze zm.)
- **Kodeks karny** – ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. nr 88, poz. 553 ze zm.)
- **ustawa o kosztach** – ustawa z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2010 r. nr 90, poz. 594 ze zm.)
- **ustawa o postępowaniu egzekucyjnym w administracji** – ustawa z 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 1015 ze zm.)
- **ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym** – ustawa z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 572 ze zm.)
- **rozporządzenie składkowe** – rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. nr 161, poz. 1106 ze zm.)

Wstęp

Przy nawiązywaniu współpracy z nową osobą w firmie trzeba podjąć decyzję, na podstawie jakiej umowy ta osoba ma świadczyć pracę. Czasami oznacza to wybór jednej z form zawarcia umowy o pracę, ale często jest to wybór pomiędzy stosunkiem pracy a umowami cywilnoprawnymi. Niekiedy natomiast będzie to decyzja, jaką umowę cywilnoprawną najlepiej w danym przypadku zawrzeć. Jeśli przedsiębiorca nie zdecyduje się na jedną z umów o pracę: umowę na okres próbny, umowę na czas określony lub umowę na czas nieokreślony, powinien zdecydować się, czy współpraca opierać się będzie na umowie zlecenia czy na umowie o dzieło. Zatrudnianie na podstawie umów o pracę odbywa się według przepisów prawa pracy, natomiast inne formy zatrudnienia opierają się na przepisach Kodeksu cywilnego. Spośród umów cywilnoprawnych pracodawcy wybierają umowy zlecenia lub umowy o dzieło.

Umowa zlecenia to coraz częściej towarzysząca pracodawcom forma zatrudnienia. Jest to uzupełnienie możliwości, jakie daje stosunek pracy, gdyż stosunek cywilnoprawny jest bardziej elastyczną formą zatrudnienia. Umowa zlecenia z jednej strony daje zleceniodawcy swobodę wyboru wykonawcy, a z drugiej jego odpowiedzialność kształtuje się na bazie Kodeksu cywilnego. Natomiast okazuje się, że na popularność tych form zatrudnienia wpływa jednak coś innego. W wielu przypadkach **najważniejsze są oszczędności, jakie daje umowa cywilnoprawna** w porównaniu z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. W przypadku gdy zleceniodawca nie potrzebuje osoby mającej świadczyć pracę w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy – m.in. zgodnie z zasadą podporządkowania i osobistego wykonywania pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę – może zawrzeć umowę zlecenia. Zakres tej umowy może być bardzo szeroki, gdyż przyjmuje się, że **taka forma współpracy może być wykorzystana praktycznie do wykonania każdej czynności prawnej na rzecz zlecającego**.

Cechą rozpoznawalną umowy zlecenia jest staranne działanie. Oznacza to, że zleceniobiorca nie zobowiązuje się do osiągnięcia konkretnego rezultatu końcowego, lecz do tego, że będzie on dokładał należytej staranności przy wykonywaniu pracy będącej przedmiotem umowy. Strony umowy zlecenia są równorzędnymi podmiotami. W praktyce często oznacza to, że zleceniobiorca sam wyznacza sobie godziny,

dni aktywności, opracowuje system pracy oraz sposób jej wykonywania. Choć jest samodzielny, powinien udzielać informacji dającemu zlecenie o przebiegu prac, a po zakończeniu zlecenia lub wcześniejszym rozwiązaniu umowy – przedstawić zleceniodawcy sprawozdanie (art. 740 kc). Natomiast zleceniodawca powinien udzielać wykonawcy wskazówek niezbędnych do prawidłowego wykonywania czynności, jak również udostępnić pomieszczenia, sprzęt czy materiały, jeśli strony tak się umówiły, by umożliwić wykonanie zleconych czynności. Umowa zlecenia może zakładać różne sposoby i terminy rozliczeń pomiędzy zamawiającym a wykonawcą, co daje jej przewagę nad umową o pracę. Nie może jednak zastępować stosunku pracy w przypadkach wykonywania czynności w warunkach charakterystycznych dla umowy o pracę.

Umowa zlecenia jest najczęściej spotykaną formą świadczenia usług niewymagających szczególnych starań. Wynik pracy zleceniobiorcy jest tylko prawdopodobny, a zamierzony efekt może nie zostać osiągnięty. Ryzyko z tym związane, przy zachowaniu należytej staranności ze strony zleceniobiorcy, ponosi zleceniodawca.

Równie popularna forma współpracy na gruncie prawa cywilnego to umowa o dzieło, której celem ma być odpłatne wykonanie określonego przedmiotu (utworu), ale w tym przypadku przedsiębiorcy zależy przede wszystkim na rezultacie wykonanej pracy, a nie na samym jej świadczeniu. Charakter umowy o dzieło został uregulowany w przepisach ustawy Kodeks cywilny (art. 627–646 kc). Jej najbardziej rozpoznawalną cechą jest rezultat, który w z góry przewidzianej formie ma powstać na zamówienie zlecającego, tak że wykonawca zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia.

Umowa o dzieło jest umową rezultatu i wymaga, by działanie przyjmującego określone zamówienie doprowadziło do konkretnego, indywidualnie oznaczonego efektu (dzieła). Umowa o dzieło, jako umowa rezultatu, a nie starannego działania oznacza, że w wyniku działania **przyjmujący zamówienie powinien wykonać określoną rzecz – dzieło**. Przy umowie o dzieło nie jest istotne miejsce i czas wykonywania dzieła, przyjmujący zamówienie nie działa pod kierownictwem zamawiającego, co do zasady nie musi też wykonać dzieła osobiście, ale w umowach o dzieło zapis o osobistym wykonaniu dzieła jest powszechnie stosowany. Wykonanie oznaczonego dzieła przez konkretną osobę stanowi bowiem pewien proces pracy lub twórczości o możliwym do określenia momencie początkowym i końcowym, którego celem jest doprowadzenie do efektu (rezultatu) określonego przez strony

w momencie zawierania umowy. Rezultat zawsze stanowi zjawisko przyszłe, jest czymś, co w chwili zawarcia umowy o dzieło nie istnieje, lecz ma dopiero powstać w jakiejś określonej przyszłości za pomocą konkretnego wykonawcy. Dlatego nie można objąć tą umową czynności zmierzających do osiągnięcia bliżej nieokreślonego rezultatu lub po prostu wykonywania określonych czynności.

WAŻNE

Umowa o dzieło odznacza się m.in. tym, że wykonawca ma daleko posuniętą swobodę co do sposobu, w jaki będzie postępował w celu uzyskania ustalonego w umowie końcowego efektu.

Przedmiotem omawianej umowy powinno być konkretne dzieło, uzgodnione przez strony, przy czym może być ono rozumiane szeroko: jako obejmujące zarówno przedmioty w postaci materialnej (np. napisanie tekstu utworu, przygotowanie tekstowych i multimedialnych materiałów dziennikarskich na potrzeby serwisów internetowych), jak i w postaci niematerialnej (np. zaśpiewanie piosenki podczas koncertu czy konferencji, wykonanie aranżacji muzycznej danego utworu lub opracowanie projektów koncertów muzyki określonego rodzaju). W praktyce często nie z uwagi na charakter samej umowy, ale ze względu na niskie koszty zatrudnienia na podstawie takich umów przedsiębiorcy zawierają umowy o dzieło. Jest to praktyka błędna, ponieważ nie każdy rodzaj pracy może być wykonywany na podstawie umowy o dzieło i nie każdy rezultat pracy oznacza dzieło.

Elżbieta Młynarska-Wetpa

Rozdział 1.

Umowa zlecenia a umowa o dzieło – różnice i podobieństwa

Umowa zlecenia – zalety

Charakter umowy zlecenia został uregulowany w art. 734–751 Kodeksu cywilnego i jej cechą rozpoznawalną jest staranne działanie. Oznacza to, że zleceniobiorca nie zobowiązuje się do osiągnięcia konkretnego rezultatu końcowego, lecz do tego, że będzie on dokładał należytej staranności przy wykonywaniu przedmiotowej pracy będącej zleceniem ze strony zamawiającego, które wykona jako wykonawca.

Zgodnie z art. 734 kc przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie – zwany najczęściej zleceniobiorcą – zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie – zwanego najczęściej zleceniodawcą. Zgodnie z tym przepisem Kodeksu cywilnego zlecenie w ścisłym tego słowa znaczeniu dotyczy tylko czynności prawnych. W praktyce jednak na podstawie art. 750 kc przepisy dotyczące zlecenia stosuje się odpowiednio do umów o świadczenie usług, które są nieuregulowane innymi przepisami, czyli do wszelkich czynności faktycznych dokonywanych na podstawie umów nieobjętych regulacjami prawnymi, czyli do tzw. umów nienazwanych.

Umowa zlecenia zazwyczaj przewiduje wynagrodzenie za wykonywane czynności i jest tym samym odpłatna, ale istnieje możliwość wykonywania przedmiotu zlecenia bez wynagrodzenia, jednak taki zapis musi wynikać wprost z treści umowy i musi być od razu w niej wskazany rodzaj „innej korzyści” dla zleceniobiorcy, gdyż strony nie mogą zmienić charakteru umowy zlecenia z odpłatnej na nieodpłatną w trakcie jej trwania. Niewątpliwie dużą zaletą umowy zlecenia jest elastyczność i swoboda w kształtowaniu warunków współpracy, w tym odpłatności, ale nie można zapominać o tym, że strony umowy zlecenia są równorzędnymi podmiotami. W praktyce często oznacza to, że zleceniobiorca sam wyznacza sobie godziny, dni aktywności, opracowuje system pracy, sposób jej wykonywania, i chociaż jest samodzielny, powinien udzielać informacji dającemu zlecenie o przebiegu

prac, a po zakończeniu zlecenia lub wcześniejszym rozwiązaniu umowy – przedstawić zleceniodawcy sprawozdanie (art. 740 Kodeksu cywilnego). Z kolei zleceniodawca powinien udzielać wykonawcy wskazówek niezbędnych do prawidłowego wykonywania czynności, jak również udostępnić pomieszczenia, sprzęt czy materiały, jeśli strony tak się umówiły, by umożliwić wykonanie zleconych czynności.

Warto pamiętać, że **w chwili zawarcia umowy zlecenia zleceniodawca może udzielić zleceniobiorcy wskazówek dotyczących sposobu wykonywania zlecenia**. Takie wskazówki są wiążące dla zleceniobiorcy, ale może on bez uprzedniej zgody zleceniodawcy odstąpić od wskazanego przez zleceniodawcę sposobu wykonywania zlecenia, jeżeli nie ma możliwości uzyskania jego zgody, a zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że zleceniodawca w tym konkretnym przypadku, biorąc pod uwagę zaistniałe okoliczności, zgodziłby się na zmianę, gdyby wiedział o okolicznościach. Zleceniobiorca bowiem kierować się powinien prawdopodobną wolą zleceniodawcy, tak by wykonywać zlecenie możliwie najbardziej starannie. Zmiana może dotyczyć tylko sposobu wykonywania czynności objętej umową zlecenia, nie zaś czynności będącej przedmiotem umowy zlecenia.

WAŻNE

Umowa zlecenia nie wymaga szczególnej formy niezależnie od tego, co jest jej przedmiotem. Taka umowa może więc zostać zawarta w dowolny sposób, w tym np. na skutek zgodnych oświadczeń woli stron wyrażonych ustnie, a nawet w sposób dorozumiany. W przypadku braku spisania ustalonych zasad współpracy w ramach umowy zlecenia treść praw i obowiązków stron można wykazać, przykładowo, dowodem z przesłuchania stron czy zeznaniami świadków (np. w razie sporu ze zleceniodawcą). Co prawda umowa zlecenia nie musi dla swej ważności mieć formy pisemnej, ale do celów dowodowych przyjmuje się wyłącznie formę papierową, która pozwala unikać nieporozumień między stronami.

W umowach cywilnoprawnych należy unikać zapisów charakterystycznych dla umowy o pracę. Treść umowy zlecenia powinna określać m.in.: rodzaj i datę zawarcia, strony stosunku cywilnoprawnego (chodzi tu np. o imiona i nazwiska, numery dokumentów tożsamości, PESEL, daty urodzenia, adresy zamieszkania, numery wpisu do ewidencji działalności gospodarczej czy numery w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego), datę rozpoczęcia i zakończenia wykonywania czynności objętych umową, charakterystykę pracy i ewentualne miejsce jej wykonywania, zakres współpracy między stronami oraz wynagrodzenie. Stronami umowy zlecenia mogą być osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne

nieposiadające osobowości prawnej. Podstawowym obowiązkiem zleceniobiorcy jest podejmowanie działań, które pozwolą mu na jak najlepsze wykonywanie zleconych czynności. Natomiast podstawowym obowiązkiem zleceniodawcy jest zapewnienie zleceniobiorcy możliwości wykonania zlecenia, a także zapłata wynagrodzenia za zlecone prace.

WAŻNE

Warto pamiętać także o obowiązku zleceniodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jeśli przedmiot umowy zlecenia w postaci konkretnych czynności wykonywany jest w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez zleceniodawcę. Wynika to z przepisów Kodeksu pracy, który w art. 304 § 1 odnosi się nie tylko do pracowników, ale także innych osób fizycznych, które wykonują pracę na rzecz pracodawcy.

Odniesienie dotyczy osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, a także osób prowadzących w zakładzie pracy na własny rachunek działalność gospodarczą. Zleceniodawca ma tym samym obowiązek ochrony życia i zdrowia zleceniobiorców zagrożonych w procesie pracy, a także w odniesieniu do tych osób organizować szkolenia bhp. Nie w każdym przypadku taki obowiązek będzie wynikał ze specyfiki wykonywania czynności w ramach umowy zlecenia, ale to zleceniodawca musi ocenić, czy faktycznie takich szkoleń bhp może nie przeprowadzać dla zleceniobiorców. Podobnie musi podjąć decyzję dotyczącą kierowania zleceniobiorców na badania lekarskie. Biorąc pod uwagę czynności i stopień związanych z warunkami wykonywania tych czynności zleceniodawca decyduje o celowości dopuszczenia do pracy zleceniobiorców, których stan zdrowia nie zweryfikował lekarz medycyny pracy. **Kwestią sporną jest ciągle obowiązek pokrywania kosztów takich badań lekarskich przez zleceniodawcę, ale zasadne wydaje się, że zleceniodawca powinien taki koszt pokryć.** Najlepsze w tym zakresie praktyki przewidują taki obowiązek zleceniodawcy zgodnie z treścią umowy zlecenia, w której to zobowiązanie do pokrycia tych kosztów będzie uregulowane.

Obowiązki zleceniodawcy i zleceniobiorcy przy typowej umowie zlecenia

Obowiązki zleceniodawcy	Obowiązki zleceniobiorcy
zapłata wynagrodzenia za wykonaną pracę (nie dotyczy to umów zlecenia, które są z góry zawarte jako umowy bezpłatne)	wykonanie z należytą starannością umówionych czynności na rzecz dającego zlecenie według jego wskazówek

Obowiązki zleceniodawcy	Obowiązki zleceniobiorcy
zwrócenie wydatków zleceniobiorcy, które ten poniósł w celu należytego wykonania zlecenia, jeżeli strony wcześniej przewidziały taki zwrot	stosowanie się do wskazówek zleceniodawcy
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 i uczestniczenie w szkoleniach, jeśli to jest wymagane z uwagi na charakter pracy
zgłoszenie przyjmującego zlecenie na formularzu ZUS ZUA w terminie 7 dni do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego lub na ZUS ZZA (tylko do ubezpieczenia zdrowotnego)	wydanie wszystkiego, co przy wykonaniu zlecenia uzyskał dla zleceniodawcy (np. przekazanie rzeczy, dokumentów wykorzystywanych przy wykonywaniu zlecenia)
wyrejestrowanie z ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od dnia rozwiązania umowy	informowanie zleceniodawcy o zmianach danych, które mogą wpływać na status ubezpieczeniowy zleceniobiorcy
odprowadzanie do ZUS naliczonych składek oraz do urzędu skarbowego pobranych zaliczek na podatek dochodowy	informowanie zleceniodawcy o zmianach danych, które mogą wpływać na prawidłowe sporządzenie informacji PIT-11

W celu lepszego zabezpieczenia swoich interesów zleceniodawca może w umowie zawrzeć dodatkowo zapisy o:

- ▶ karach umownych za nienależyte wykonanie zlecenia lub wypowiedzenie umowy bez ważnych powodów,
- ▶ zobowiązaniu zleceniobiorcy do zachowania w tajemnicy treści podpisanej umowy oraz podejmowanych działaniach związanych z wykonywaniem tej umowy,
- ▶ zakazie konkurencji obejmującym okres, na jaki została zawarta umowa, oraz określony czas po realizacji umowy (w zamian za niepodejmowanie działalności konkurencyjnej po ustaniu umowy zlecenia zleceniobiorcy należy zapewnić od-

szkodowanie, gdyż w przeciwnym razie takie postanowienie może nie wywołać żadnych skutków prawnych).

Odpłatność przy umowie zlecenia

W przeciwieństwie do umowy o pracę umowa zlecenia może być zarówno odpłatna, jak i nieodpłatna, w ramach stosunku pracy nie ma możliwości zawarcia bezpłatnej umowy o pracę. W umowach cywilnoprawnych postanowienia w tym zakresie zależą od woli stron. Jeżeli strony postanowią, że zlecenie będzie nieodpłatne, to taki zapis powinien znaleźć się w zawieranej umowie zlecenia. W razie braku w umowie ustaleń dotyczących wysokości wynagrodzenia lub/i obowiązującej stawki zleceniobiorca ma prawo do wynagrodzenia odpowiadającego wykonanej pracy. Należy przyjąć, że podstawą do skalkulowania wysokości takiego wynagrodzenia powinno być wyliczenie czasu poświęconego na wykonanie zlecenia z uwzględnieniem kwalifikacji zleceniobiorcy i stopnia skomplikowania zleconych czynności. Co do zasady wynagrodzenie przysługuje zleceniobiorcy dopiero po wykonaniu zlecenia (np. na podstawie przedłożonego przez niego rachunku), chyba że z umowy wynikają inne postanowienia w tym zakresie. Strony mogą np. ustalić, że wynagrodzenie w umówionej wysokości będzie wypłacane w ratach, bezpośrednio po wykonaniu określonego etapu zlecenia. Często zdarza się, że rozliczenie za wykonaną pracę jest cykliczne np. miesięczne. Wówczas rozliczeniu podlega praca wykonana w trakcie miesiąca, za którą wypłacone jest wynagrodzenie.

Jeżeli umowa zlecenia jest odpłatna, a takie najczęściej są zawierane, strony powinny w jej treści precyzyjnie określić wysokość wynagrodzenia, termin i sposób zapłaty. Z reguły koszty związane z wykonywaniem zlecenia ponosi zleceniodawca. W niektórych przypadkach zleceniodawca powinien zwrócić przyjmującemu zlecenie wszelkie koszty, które ten poniósł w celu należytego wykonania usługi, wraz z odsetkami ustawowymi. Jeżeli wykonanie zlecenia wymaga nakładów finansowych, dający zlecenie powinien na żądanie przyjmującego udzielić mu również odpowiedniej zaliczki, co wynika z brzmienia art. 742 i 743 Kodeksu cywilnego.

W razie odpłatnego wykonywania zlecenia zleceniodawca ma obowiązek wypłacić przyjmującemu zlecenie część wynagrodzenia za dotychczas wykonane czynności. Wynagrodzenie za zlecenie nie musi być określone przez strony wyłącznie w formie pieniężnej. Może mieć również inny charakter, np. barterowy (usługa za usługę). Jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlece-

nie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia, za realizację zlecenia należy się wynagrodzenie.

Odpowiedzialność zleceniobiorcy

Zleceniobiorca, co do zasady, ma obowiązek wykonywania umowy osobiście. Może on powierzyć wykonywanie zlecenia osobie trzeciej, jeśli wynika to bezpośrednio z umowy lub ze zwyczaju dotyczącego zakresu czynności wg zawartej umowy zlecenia albo gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności, np. przez niezdolność do pracy spowodowaną chorobą. O każdym przypadku powierzenia wykonywania czynności zastępcy zleceniobiorca powinien niezwłocznie zawiadomić zleceniodawcę. Zleceniobiorca ponosi w pewnym sposób odpowiedzialność za pracę zastępcy. Dodatkowo powinien podać wszelkie niezbędne dane osobowe zastępcy (np. imię, nazwisko, PESEL, adres zamieszkania).

W odniesieniu do umowy zlecenia można mówić o odpowiedzialności odszkodowawczej za wyrządzenie szkody wskutek popełnienia czynu niedozwolonego lub niewykonania albo nienależytego wykonania zobowiązania przez zleceniobiorcę (tzw. odpowiedzialność kontraktowa). Przepisy prawa cywilnego jasno precyzują, że ten, kto ze swej winy wyrządził drugiemu szkodę, ma obowiązek ją naprawić. Jeśli zleceniobiorca dopuści się czynu niedozwolonego (np. posłuży się sfałszowanymi dokumentami), przez co zleceniodawca poniesie szkodę, ma prawo domagać się od zleceniobiorcy stosownej rekompensaty na drodze sądowej. W tym przypadku dający zlecenie musi udowodnić winę zleceniobiorcy. Aby można było przesądzać o odpowiedzialności zleceniobiorcy, musi powstać szkoda oraz zaistnieć związek przyczynowy między niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania a szkodą. Zleceniodawca nie musi jednak w kontekście tej odpowiedzialności udowodniać winy przyjmującego zlecenie. W takim przypadku mamy do czynienia z domniemaniem winy, co przejawia się tym, że w razie wystąpienia szkody przyjmuje się, że doszło do niej wskutek zaniedbań i zaniechań zleceniobiorcy. To przyjmujący zlecenie musi wykazać, że szkoda jest następstwem okoliczności, za które on nie odpowiada. Szkoda i obowiązek jej naprawienia mogą wystąpić także wskutek wypowiedzenia umowy zlecenia bez ważnego powodu. Taka sytuacja może dotyczyć zarówno wypowiedzenia złożonego przez zleceniodawcę, jak i przez przyjmującego zlecenie. Pojęcie szkody obejmuje zarówno stratę, jak i utracone korzyści. Przy ogólnych zasadach odpowiedzialności wysokość szkody musi wykazać zleceniodawca. Naprawienie

szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zlecenia może nastąpić przez zapłatę określonej sumy (kary umownej) należnej bez względu na wysokość szkody. Takie rozwiązanie powinno być wyraźnie przewidziane w treści umowy zlecenia. Zleceniobiorca może uwolnić się od odpowiedzialności, jeśli wykaże, że wykonał zobowiązanie albo że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania nastąpiło nie z jego winy. Winą przyjmującego zlecenie jest zarówno zamiar niewywiązania się ze zobowiązania, jak i nieumyślne niedochowanie należytej staranności przy jego wykonywaniu.

W przypadku powierzenia wykonania czynności zlecenia zastępcy zleceniobiorca odpowiada tylko za brak należytej staranności w wyborze zastępcy, natomiast zastępca jest odpowiedzialny za staranne wykonanie zlecenia także względem zlecniodawcy.

Wypowiedzenie umowy zlecenia

Umowa zlecenia może być wypowiedziana w każdym czasie zarówno przez zlecniodawcę, jak i zleceniobiorcę.

Strony mogą również określić w treści umowy okres wypowiedzenia (mają tu pełną dowolność) oraz sposób wypowiedzenia (np. na piśmie pod rygorem nieważności). Strony umowy zlecenia mogą więc określić w umowie terminy i sposoby wypowiedzenia i przez to zrzec się możliwości wypowiedzenia zlecenia w każdym czasie.

W przypadku umowy zlecenia z upływem 2 lat przedawniają się:

- ▶ roszczenia o wynagrodzenie za spełnione czynności i o zwrot poniesionych wydatków przysługujące osobom, które stale lub w zakresie działalności przedsiębiorstwa trudnią się czynnościami danego rodzaju; to samo dotyczy roszczeń z tytułu zaliczek udzielonych tym osobom;
- ▶ roszczenia z tytułu utrzymania, pielęgnowania, wychowania lub nauki, jeżeli przysługują osobom trudniącym się zawodowo takimi czynnościami albo osobom utrzymującym zakłady przeznaczone na ten cel.

Cechy charakterystyczne umowy o dzieło

Umowa o dzieło, podobnie jak zlecenia, jest umową nazwaną, uregulowaną w Kodeksie cywilnym (art. 627–646). Umowę o dzieło zdefiniowano w art. 627 Kodeksu cywilnego jako zobowiązanie do wykonania oznaczonego dzieła za wynagrodzeniem zależnym od wartości dzieła (art. 628 § 1, art. 629, art. 632 Kodeksu cywilnego). W literaturze definiuje się ją jako umowę o świadczenie usług, konsensual-

ną, wzajemną, w której przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do osiągnięcia w przyszłości indywidualnie oznaczonego, samoistnego, obiektywnie możliwego, a subiektywnie pewnego rezultatu pracy ludzkiej o charakterze materialnym lub niematerialnym. Porównanie elementów konstrukcyjnych tej umowy z cechami innych umów o świadczenie usług ujawnia – jako pierwszoplanowe – zobowiązanie wykonawcy umowy o dzieło nie do samego działania, lecz do uzyskania dzieła jako oznaczonego rezultatu działania.

Starania przyjmującego zamówienie na podstawie umowy o dzieło mają tylko takie znaczenie, że prowadzą do konkretnego, indywidualnie oznaczonego jej rezultatu jako dzieła (art. 628 § 1 i art. 629, art. 632 Kodeksu cywilnego), a nie do wykonywania czynności jako takich. **W art. 627 Kodeksu cywilnego nie zdefiniowano, co to jest dzieło i jakie mamy rodzaje dzieła.** Ustawodawca wskazuje jedynie, że wykonanie dzieła stanowi przedmiot zobowiązania wykonawcy, za które przysługuje wynagrodzenie jako wzajemne świadczenie zamawiającego. Przyjmuje się, że o określeniu rezultatu właściwego umowie o dzieło decyduje wymaganie, by dzieło miało charakter samoistny względem twórcy, tzn. by pozostawało niezależne od dalszego działania twórcy.

WAŻNE

Umowa o dzieło może być zawierana między osobami fizycznymi, prawnymi oraz jednostkami organizacyjnymi nieposiadającymi osobowości prawnej.

Przedmiotem omawianej umowy powinno być konkretne dzieło, uzgodnione przez strony, przy czym może być ono rozumiane szeroko: jako obejmujące zarówno przedmioty w postaci materialnej (np. napisanie tekstu utworu, przygotowania tekstowych i multimedialnych materiałów dziennikarskich na potrzeby serwisów internetowych), jak i w postaci niematerialnej (np. zaśpiewanie piosenki podczas koncertu czy konferencji, wykonanie aranżacji muzycznej danego utworu lub opracowanie projektów koncertów muzyki określonego rodzaju). W literaturze coraz więcej głosów pojawia się za tym, że utwór o charakterze niematerialnym – nieucieleśnionym – nie może stanowić przedmiotu umowy o dzieło. Głównym obowiązkiem wykonawcy dzieła jest jego realizacja w określony sposób i w odpowiednim terminie, a podstawowym obowiązkiem zamawiającego jest zapłacenie wynagrodzenia za wykonane dzieło. W praktyce oznacza to, że zarówno zamawiający dzieło, jak i jego wykonawca mają wzajemne obowiązki – wymieniamy je na kolejnej stronie.

Porównanie obowiązków zamawiającego i wykonawcy dzieła

Obowiązki zamawiającego dzieła	Obowiązki wykonawcy dzieła
zapłata wynagrodzenia za stworzone dzieło, po jego przyjęciu zgodnie z ustalonym terminem	wykonanie oznaczonego dzieła – często mającego indywidualny charakter czegoś, co powstało, a czego nie było przed zawarciem tej konkretnej umowy o dzieło
współdziałanie z wykonawcą w zakresie wykonania dzieła i przekazanie wykonawcy wskazówek dotyczących zamówionego dzieła, mających na celu osiągnięcie takiego rezultatu, jaki był zamierzony	osobiste wykonanie dzieła, jeśli wywiązanie się z umowy zależy od osobistych przymiotów lub kwalifikacji wykonawcy
dostarczenie wykonawcy materiałów niezbędnych do wykonania dzieła najwyższej jakości zgodnie z umową, by nie wpływały one na ewentualne wady dzieła, o ile to wynika z ustaleń umownych	właściwe użycie do wykonania dzieła materiałów dostarczonych przez zamawiającego i zwrot ich części w przypadku nieuzuycia w całości lub wykonanie dzieła z własnych materiałów, zgodnie z ustaleniem umownym
udostępnienie wykonawcy dzieła pomieszczeń, sprzętu czy narzędzi niezbędnych do prawidłowego wykonania efektu, który jest przedmiotem umowy	informowanie zamawiającego o okolicznościach mogących przeszkodzić prawidłowemu wykonaniu dzieła, wyjaśnianie ewentualnych wątpliwości co do „kształtu” dzieła oczekiwanego przez zamawiającego, jeśli przekazane wskazówki są niejednoznaczne
odebranie wykonanego dzieła zgodnie z ustalonym harmonogramem	niezwłoczne zawiadomienie zamawiającego o tym, że dostarczony przez niego materiał nie nadaje się do prawidłowego wykonania dzieła
poprawne naliczenie i pobranie zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych z wynagrodzenia za wykonane dzieło, z uwzględnieniem ograniczeń dotyczących wysokości 50% kosztów uzyskania przychodu	terminowe zrealizowanie dzieła, rezultat powinien odpowiadać przekazanym przez zamawiającego założeniom i „pojawić się” w oczekiwanym przez zamawiającego terminie
ewentualne pobranie składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, jeśli umowa o dzieło została zawarta z osobą będącą pracownikiem zamawiającego	niezwłoczne zawiadomienie zamawiającego o tym, że pojawiły się nadzwyczajne okoliczności mające wpływ na ewentualne terminowe wykonanie dzieła

Umowa o dzieło na gruncie porównania z innymi umowami nie kojarzy się z możliwością kontrolowania wykonawcy przez zamawiającego, ale w praktyce zamawiający ma prawo kontrolować sposób i terminowość wykonywania dzieła. Oczywiście

odpowiednie zapisy na ten temat powinny być zawarte w treści umowy o dzieło, ale dopuszczalne jest zarówno dokonywanie kontroli osobistej wykonywanego dzieła, jaka również ustanowienie nadzoru inwestorskiego przy tworzeniu dzieła o bardziej skomplikowanej strukturze lub z udziałem zaangażowania finansowego ze strony zamawiającego. Generalnie zamawiający powinien dokładnie określić (skonkretyzować) oczekiwania wobec przedmiotu umowy o dzieło w samej treści umowy, ale przyjmuje się, że może chcieć wpływać na jego ostateczny kształt także podczas jego powstawania. Może to robić np. poprzez dostarczenie odpowiednich materiałów, narzędzi i środków pomocniczych zgodnie z postanowieniami umownymi. Nic nie stoi bowiem na przeszkodzie, by to zamawiający, a nie wykonawca dzieła był obciążony tymi wydatkami, o ile strony tak uzgodnią. Warto przy tym pamiętać, że jeśli strony ustaliły, że to właśnie zamawiający ma dostarczyć niezbędne materiały, to obowiązkiem przyjmującego dzieło do wykonania powinno być sprawdzenie, czy to jest odpowiedni materiał, by jego przydatność do wytworzenia zamówionego materiału była potwierdzona. W przypadku stwierdzenia nieprzydatności materiałów do wytworzenia dzieła powinien on niezwłocznie zawiadomić o tym zamawiającego dzieło. Będzie to podstawą do możliwości zwolnienia się od ewentualnej odpowiedzialności za wady dzieła, które mogą powstać, gdy zamawiający zdecyduje, że jednak dzieło ma być wykonane z dostarczonego przez niego materiału. Wykonawca dzieła otrzymujący materiał od zamawiającego ma obowiązek zwrotu niezużytej części materiału i musi odpowiednio rozliczyć się z zużytych materiałów.

Tak samo jak w przypadku umowy, przepisy nie zastrzegają dla ważności umowy o dzieło żadnej konkretnej formy. Może ona być zawarta ustnie, pisemnie lub w sposób dorozumiany. Przyjmuje się jednak formę pisemną, na potrzeby dowodowe i treść zawieranej umowy o dzieło powinna zawierać m.in.: rodzaj i datę zawarcia, strony stosunku cywilnoprawnego, datę jej rozpoczęcia i zakończenia, przedmiot umowy i miejsce wykonywania dzieła (opis przedmiotu umowy powinien być sprecyzowany przez odwołanie się np. do wzoru, rysunku, szkicu sporządzonego z użyciem jednostek miar itp.), kto dostarcza materiały oraz narzędzia potrzebne do wykonania dzieła oraz wynagrodzenie i termin jego płatności.

Dodatkowe zapisy w umowie o dzieło

Umowa o dzieło nie ma określonego kształtu i zakresu uregulowań narzuconych przez brzmienie przepisów Kodeksu cywilnego, więc strony mogą dowolnie kształtować jej treść. W praktyce sprowadza się to do zapisów, które mają dodatkowo uszczegółwić zasady rozliczenia się z wykonania dzieła lub doprecyzować dbałość

o interesy stron umowy. Co oznacza, że poza ogólnym odwołaniem się w sprawach nieuregulowanych w umowie do przepisów Kodeksu cywilnego, strony wpisują wzajemne zobowiązania do zapłacenia kar umownych lub innych zobowiązań finansowych dotyczących np. zasad odstąpienia od umowy.

W celu odpowiedniego zabezpieczenia swoich interesów strony mogą w umowie o dzieło zawrzeć dodatkowo zapisy o:

- ▶ karach umownych za nienależyte wykonanie dzieła lub odstąpienie od umowy bez ważnych powodów,
- ▶ możliwości dochodzenia od wykonawcy, niezależnie od kar umownych, odszkodowania na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej,
- ▶ rękojmi za ewentualne wady dzieła,
- ▶ tzw. umownym prawie odstąpienia, polegającym na przewidzeniu możliwości wycofania się uprawnionej strony z umowy, w razie gdy ze względu na określone okoliczności dalsze trwanie i realizacja umowy przestały odpowiadać interesom strony.

Prawa autorskie

Z uwagi na fakt, że umowy o dzieło zawierane są często na stworzenie indywidualnych, niepowtarzalnych utworów, ich realizacji i przekazanie dzieła do odbioru przez zamawiającego towarzyszy **tzw. przekazanie (przeniesienie) praw autorskich**. Jeśli przedmiot umowy o dzieło nosi cechy utworu w rozumieniu ustawy z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych, wówczas umowa powinna regulować kwestię przeniesienia własności stworzonego przez przyjmującego zamówienie oraz kwestię przeniesienia autorskich praw majątkowych do takiego dzieła.

Odpłatność przy umowie o dzieło

W umowie o dzieło strony mogą określić wynagrodzenie w sposób kosztorysowy – na podstawie planowych prac i przewidywanych kosztów materiałów (z podaniem cen jednostkowych) lub ryczałtowy – w kwocie podanej z góry. Jeżeli strony nie ustaliły wysokości wynagrodzenia ani nie wskazały podstaw do jego ustalenia, wówczas należy odwołać się do zwykłych stawek rynkowych za wykonanie dzieła takiego samego lub podobnego rodzaju albo wcześniejszych umów tego samego rodzaju zawieranych przez strony na wykonanie takiego samego lub podobnego dzieła.

Jeśli w szczególnych przypadkach nie da się ustalić wynagrodzenia w omawiany sposób, wynagrodzenie przysługuje w wysokości odpowiadającej uzasadnionemu nakładowi pracy wykonawcy dzieła. W sytuacji gdy dzieło ma być oddawane etapami i wynagrodzenie zostało skalkulowane za każdą część z osobna, wynagrodzenie należy się z chwilą spełnienia każdego ze świadczeń częściowych. Jeżeli umowa nie stanowi inaczej, wykonawcy należy się wynagrodzenie w chwili oddania dzieła zamawiającemu.

Odpowiedzialność dziełobiorcy

Przyjmuje się, że dziełobiorca powinien umowę wykonywać osobiście, co nie wynika bezpośrednio z Kodeksu cywilnego, tylko z praktyki. I chociaż taki obowiązek nie wynika z przepisów, strony często zawierają go w samej treści umowy o dzieło. W przypadku gdy wykonanie umowy zależy od osobistych przymiotów przyjmującego zamówienie, w razie jego śmierci następuje rozwiązanie umowy o dzieło (art. 645 kc). Umowa o dzieło powinna określać termin wykonania dzieła. Na podstawie art. 635 kc jeżeli przyjmujący zamówienie opóźnia się z rozpoczęciem lub wykończeniem dzieła tak bardzo, że nie jest prawdopodobne dotrzymanie umówionego terminu, zamawiający ma prawo do odstąpienia od umowy przed upływem terminu wykonania dzieła. **Sąd Najwyższy w wyroku z 12 stycznia 2012 r.** (sygn. akt IV CSK 182/11, OSNC 2012/7–8/90) uznał, że na podstawie art. 635 kc dopuszczalne jest odstąpienie przez zamawiającego od umowy o dzieło także po upływie terminu wykonania dzieła.

W umowie strony mogą określić kary umowne, np. za opóźnienie w oddaniu dzieła i na wypadek odstąpienia od umowy. Odstąpienie od umowy przez zamawiającego kształtuje między stronami nowy stan prawny w ten sposób, że łącząca je umowa przestaje obowiązywać. Umowa wygasa ze skutkiem *ex tunc*, a w konsekwencji żadna ze stron po wygaśnięciu umowy na skutek odstąpienia nie może dochodzić roszczeń przewidzianych w umowie. Strony mogą dochodzić wzajemnie jedynie roszczeń określonych w art. 494 kc. W razie umownego prawa do odstąpienia strony mogą odmiennie określić jego skutki. Artykuł 635 kc, jako przepis szczególnie w stosunku do ogólnych przepisów dotyczących niewykonania umów wzajemnych, wyłącza określone w art. 491 § 1 kc warunki odstąpienia od umowy w postaci popadnięcia przez przyjmującego zamówienie w zwłokę i wyznaczania mu dodatkowego terminu do rozpoczęcia lub kontynuowania i ukończenia dzieła (wyrok SN z 14 listopada 2008 r., sygn. akt V CSK 182/08).

Roszczenia wynikające z umowy o dzieło przedawniają się z upływem 2 lat od dnia oddania dzieła, a jeżeli dzieło nie zostało oddane – od dnia, w którym

zgodnie z treścią umowy miało być oddane (art. 646 kc). Kwestie dotyczące przedawnienia roszczeń nie powinny być jednak objęte umową, ponieważ terminów przedawnienia nie można skracać ani przedłużać nawet wtedy, gdyby taka była wola stron umowy. W treści umowy o dzieło, podobnie jak w treści umowy zlecenia, nie ma potrzeby określania sądu, który rozpatrzy ewentualne spory powstałe na jej tle. Jeśli jednak strony mają taką wolę, nie ma przeszkód, aby tego rodzaju zastrzeżenie, wskazujące określony miejscowo sąd, znalazło się w umowie.

W przypadku gdy dzieło nie powstało, zamawiający nie jest zobligowany do wypłaty umówionego wynagrodzenia. Nie może on jednak odmówić zapłaty mimo niewykonania dzieła, jeżeli wykonawca był gotów je wykonać, lecz doznał przeszkód z przyczyn dotyczących zamawiającego. Za takie przyczyny należy uznać wszelkie przeszkody leżące po stronie zamawiającego, choćby niezawinione, które spowodowały niewykonanie dzieła. Przykładowe zawiera poniższa tabela.

Przyczyny niewykonania dzieła przez zamawiającego

zawinione	nierzawinione
umyślne niedostarczenie na czas wymaganej specyfikacji zamówionego dzieła	nieodbieranie poszczególnych etapów prac z ważnych przyczyn losowych (np. z powodu wypadku lub ciężkiej choroby zamawiającego)
nieodbieranie poszczególnych etapów prac bez uzasadnionego powodu	zniszczenie/uszkodzenie materiałów, z których miało być wykonane dzieło, wskutek zdarzeń losowych (np. w wyniku pożaru lub powodzi)

Zgodnie z art. 639 kc zamawiający ma wówczas możliwość odliczenia od umówionego wynagrodzenia tego, co wykonawca zaoszczędził z powodu niewykonania dzieła. Za niewykonanie dzieła wynagrodzenie nie przysługuje dziełobiorcy, chyba że dzieło nie zostało wykonane z przyczyn leżących po stronie zamawiającego dzieła. W razie nienależytego jego wykonania przy rozstrzygnięciu obowiązku zapłaty wykonawcy decydujące jest to, jakimi wadami jest obarczone dzieło. **W wyroku z 14 lutego 2007 r.** (sygn. akt II CNP 70/06) Sąd Najwyższy wskazał, że oddanie dzieła nie powoduje wymagalności wierzytelności wykonawcy o wynagrodzenie, gdy oddane dzieło jest dotknięte wadą istotną, tj. skutkującą niezdatnością dzieła do określonego w umowie użytku lub sprzeciwiającą się wyraźnie umowie, np. garaż zaprojektowany w sposób uniemożliwiający wjechanie do niego samochodem. Jeżeli dzieło posiada wadę nieistotną, wówczas jego oddanie sprawia, że wykonawca dzieła powinien

otrzymać wynagrodzenie – najczęściej w pełnej wysokości. W tych okolicznościach zamawiający może jednak domagać się: usunięcia wady w oznaczonym terminie albo obniżenia wynagrodzenia w odpowiednim stosunku. Należy jednak pamiętać, że aby ustalić zakres obniżenia wynagrodzenia, konieczne jest porównanie wartości dzieła obarczonego wadami i wartości dzieła, jakiego na podstawie umowy zamawiający miał prawo oczekiwać. Wynikający z art. 643 kc obowiązek odebrania dzieła przez zamawiającego dotyczy dzieła należycie wykonanego, a zatem spełniającego wymagania ustalone między stronami umowy o dzieło. W przypadku gdy powodem nieodebrania dzieła jest stwierdzenie, że zostało ono wykonane niezgodnie z umową, nie można przyjąć, iż zamawiający popada w zwłokę z jego odbiorem. Potwierdził to **Sąd Najwyższy w wyroku z 23 listopada 1998 r.** (sygn. akt II CKN 53/98). W praktyce więc w celu zabezpieczenia swoich interesów zamawiający powinien zapisać w umowie o dzieło, że warunkiem dokonania zapłaty jest uprzednie należyte spełnienie przez wykonawcę całości umówionego świadczenia, czyli dostarczenie dzieła bez wad.

Umowa zlecenia a umowa o dzieło – podobieństwa i różnice

Popularność umów cywilnoprawnych prowadzi do tego, że coraz trudniej namówić pracodawców do zawarcia umowy o pracę, gdy nie ma wszystkich przesłanek stosunku pracy w danym przypadku i strony zawierają umowę zlecenia jako bardziej elastyczną pod względem warunków współpracy. Przedsiębiorcy sięgają bardzo chętnie także po umowy o dzieło nawet wtedy, gdy przedmiot umowy powinien skłaniać ich do zawarcia umowy zlecenia. Należy mieć bowiem na uwadze, że charakter zawartej umowy cywilnoprawnej należy oceniać przede wszystkim w kontekście efektu, jaki wywołuje, a nie czynności prowadzących do powstania efektu. Jeżeli efektem takiej umowy jest konkretne dzieło, to umowa powinna być kwalifikowana jako umowa o dzieło i strony taką umowę powinny zawrzeć, ale jeżeli przedmiotem umowy jest tylko konkretna czynność, która jest wykonywana bez końcowego rezultatu, strony nie powinny zawierać umowy o dzieło. Bardzo cenne podpowiedzi dla pracodawców-zamawiających można znaleźć w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W ostatnim czasie sąd bada często, czy mamy do czynienia ze zleceniem czy z dziełem. Jest to spowodowane kontrolami przeprowadzanymi przez ZUS w zakresie prawidłowego zgłaszania do ubezpieczeń społecznych. ZUS bada, czy osoby wykonujące prace na podstawie umów cywilnoprawnych wykonują czynności składające się na przedmiot umo-

wy w warunkach wskazujących na umowę zlecenia, czy też wykonywana umowa jest umową rezultatu w świetle art. 627 i nast. Kodeksu cywilnego.

Sąd Najwyższy o umowach o dzieło

Sąd Najwyższy w wyroku z 26 marca 2013 r. (sygn. akt II UK 201/12) wskazuje, że „Umowa o dzieło i umowa zlecenia należą do umów o świadczenie usług, jednak ich zakresy są odrębne. W sprawie nie chodziło o proste odróżnienie tych umów, lecz o to, czy strony łączyła inna umowa o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (art. 734 § 1 i art. 750 Kodeksu cywilnego w związku z art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej)”.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego powiedziano już, że umową o dzieło nie są czynności polegające na przemieszczaniu i układaniu drewna w stopy (**wyrok z 28 marca 2000 r.**, sygn. akt II UK 386/99, OSNP 2001 nr 16, poz. 522) ani powtarzalne tłumaczenia rodzajowych (branżowych) dokumentów niewykraczające poza zwykłe czynności translatorskie (**wyrok z 6 kwietnia 2011 r.**, sygn. akt II UK 315/10, OSNP 2012 nr 9–10, poz. 127). W kolejnej sprawie zadano pytanie, czy odspeszczone śliwki jest oznaczonym dziełem, czyli wytworem indywidualnym wykonawcy.

Sąd Najwyższy w dalszej części wyroku zauważa, że „Umowa o dzieło nie polega na prostych i powtarzalnych czynnościach, które przygotowują owoce do spożycia lub do dalszego przetworzenia. Dziełem nie jest odspeszczenie śliwek. Czynność ta nie może być ujmowana jako dzieło (wytwór) indywidualne, wszak jako taka nie jest niczym szczególnym i nie ma swego odrębnego (indywidualnego) charakteru oraz przeznaczenia. Nie trwa też dłużej niż do dalszego etapu przetworzenia lub konsumpcji. Było to więc tylko odspeszczenie śliwek i jeżeli niezwykle, to tylko dlatego, że znaczenie miały niemałe ilości, co wskazuje na typowo produkcyjne przeznaczenie owoców. Indywidualny charakter dzieła w takiej sytuacji nie może wyrażać się w ilości owoców. Taki rezultat pracy nie stanowi cechy istotnej umowy o dzieło, gdyż wynika z pracy właściwej zwykłemu zatrudnieniu (pracowniczemu czy na podstawie umowy nienazwanej, do której stosuje się przepisy o zleceniu). Każda umowa o dzieło należy do kategorii umów rezultatu, jednak nie każda umowa rezultatu może być podporządkowana przepisom umowy o dzieło. Sytuacja taka ujawnia się w przypadku instrumentalnego odwoływania się do umowy o dzieło, która nie stanowi podstawy (tytułu) podlegania ubezpieczeniom społecznym, dla uniknięcia składek na ubezpieczenia społeczne w sytuacji zatrudniania do zwykłej i powtarzalnej pracy. W przeciwnym razie nie byłoby ubezpieczeń społecznych dla