

Wstęp

Koszty pracy wykonywanej na podstawie niektórych umów cywilnoprawnych ponownie wzrastają od 1 stycznia 2024 r. Od tej daty do 27,70 zł brutto za godzinę (z dotychczasowych 23,50 zł), a następnie od 1 lipca do 28,10 zł została podwyższona minimalna stawka godzinowa. Należy ją zapewnić za pracę w 2024 r. osobom zatrudnionym na zlecenie bądź świadczącym usługi na podstawie umów zlecenia lub o świadczenie usług na rzecz przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności.

Zasadniczo prawo do minimalnej stawki mają osoby fizyczne wykonujące działalność gospodarczą zarejestrowaną w Polsce albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniające pracowników lub niezawierające umów ze zleceniobiorcami, oraz osoby fizyczne niewykonyujące działalności gospodarczej.

Należy mieć na uwadze, że obowiązek zapewnienia minimalnej stawki godzinowej podlega kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Sankcją za wypłatę przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w wysokości niższej niż obowiązująca minimalna stawka godzinowa jest kara grzywny, która może wynieść od 1000 zł do 30 000 zł.

Wraz z minimalnym wynagrodzeniem wzrosła podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przedsiębiorców korzystających z preferencyjnych zasad opłacania tych składek. Wyższa będzie również składka zdrowotna dla opłacających ją od minimalnej płacy.

Osoby fizyczne prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą i opłacające składki na ubezpieczenia społeczne według ogólnych zasad, tj. od 60% przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia w 2024 r., z pewnością zapłacą je w wyższej wysokości niż za poprzedni rok. Z uwagi na niezakończony proces legislacyjny ustawa budżetowa na 2024 r., która określa wysokość tego wynagrodzenia, nadal jest projektem. W opracowaniu powołano niektóre jej przepisy do celów rozliczeniowych.

Obecnie trudna do ustalenia w 2024 r. jest także kwestia zasad opłacania składki zdrowotnej przez przedsiębiorców. Nie można wykluczyć dość radykalnych zmian w tym zakresie. Dotyczy to również opodatkowania dochodów.

W publikacji zwrócono przede wszystkim uwagę na praktyczne konsekwencje stosowania przepisów przez przedsiębiorców i inne jednostki organizacyjne, zawierające umowy cywilnoprawne. Wskazano, jak postępować w sytuacjach wątpliwych dotyczących nowych i już istniejących regulacji. Szczegółowo zostały omówione zasady oskładkowania i opodatkowania najbardziej popularnych, obok umów zlecenia, umów cywilnoprawnych, m.in. o dzieło, agencyjnych i kontraktów menedżerskich.

Redakcja

Rozdział I.

Umowa zlecenia – kiedy można ją podpisać

Zleceniobiorcy i osoby osobiście świadczące usługi w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zarejestrowanej w Polsce lub poza krajami UE mają prawo od 1 stycznia 2017 r. do minimalnej stawki za każdą godzinę pracy. W porównaniu z 2023 r. stawka godzinowa za pracę wykonywaną począwszy od 1 stycznia 2024 r. wzrośnie ostatecznie o 4,60 zł, bowiem do 30 czerwca 2024 r. nie może być niższa od 27,70 zł brutto, a od 1 lipca 2024 r. od kwoty 28,10 zł brutto. Obowiązkiem podmiotu zlecającego pracę jest zapewnienie stawki godzinowej wyłącznie w formie pieniężnej. Przy umowach zlecenia zawartych na okres dłuższy niż miesiąc wypłata wynagrodzenia wynikającego ze stawki minimalnej musi nastąpić przynajmniej raz w miesiącu. Sankcje za niezapewnianie minimalnego wynagrodzenia są dotkliwe i mogą wynieść nawet 30 000 zł. Jest to pewna niedogodność związana z zatrudnianiem na podstawie umów cywilnoprawnych.

Znaczenie dla obowiązku ubezpieczeń społecznych ma wysokość osiąganych przez zleceniobiorców przychodów w danym miesiącu. W tej sytuacji pracodawcy mogą preferować np. zatrudnianie osób z innym tytułem do ubezpieczeń społecznych zapewniającym przychód w wysokości co najmniej minimalnej płacy albo, pod pewnymi warunkami, zawierać więcej niż jedno zlecenie z tą samą osobą na kwotę nadwyżki ponad minimalny przychód podlegający składkom emerytalnej i rentowej, aby od wynagrodzenia tych osób opłacić tylko składkę zdrowotną.

Pomimo wprowadzenia tych niekorzystnych zmian w przypadku zleceń, zawieranie umów cywilnoprawnych nadal jest opłacalne. Zatrudnionym na umowy cywilnoprawne nie przysługują bowiem uprawnienia pracownicze, takie jak np. urlop wypoczynkowy, prawo do wynagrodzenia chorobowego, rekompensata za godziny nadliczbowe. W przypadku umów o dzieło, jeżeli nie są one zawierane z własnym pracownikiem, w dalszym ciągu nie trzeba opłacać składek ZUS. Przedsiębiorca będzie musiał jednak rozważyć, czy bardziej opłacalne nie okaże się zawarcie innej umowy cywilnoprawnej niż umowy zlecenia.

Umowa zlecenia podlega przepisom Kodeksu cywilnego. Charakteryzuje się ona tym, że przyjmujący zlecenie, tj. zleceniobiorca, zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie, tj. zlecniodawcy (art. 734 § 1 Kodeksu cywilnego). Czynnością prawną jest np. zawarcie umowy bądź reprezentowanie zlecniodawcy przed organami sądowymi lub administracyjnymi.

Mimo że definicja umowy zlecenia nie obejmuje zleceń dotyczących wykonywania faktycznych czynności, to jednak w praktyce tę umowę często stosuje się także w odniesieniu do takich właśnie prac, 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 1

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 2

Przedmiotem umowy cywilnoprawnej ma być wykonanie mebli dla firmy X. Jeżeli meble będą wykonywane przy użyciu narzędzi należących do wykonawcy, u niego w domu, na podstawie jego własnych projektów, wówczas właściwe będzie podpisanie z nim umowy o dzieło. Natomiast gdy meble będą wykonywane w siedzi-

bie 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 informacji 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. rachunkami, fakturami).**

Zleceniobiorca może również, zgodnie z zasadą swobody umów, zobowiązać się wobec zleceniodawcy do niepodjmowania działań konkurencyjnych w czasie trwania umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2003 r., III KKN 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 powinno 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).

WAŻNE!

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 o tym zawiadomić dającego zlecenie. Tak samo powinna postąpić 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 również zwrot wykonującemu zlecenie wydatków, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia, wraz z ustawowymi odsetkami. Powinien też zwolnić zleceniobiorcę z 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).

WAŻNE!

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 od tych osób poddania się badaniom lekarskim.

PRZYKŁAD 3

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 jedynie zdecydować o przeprowadzeniu szkolenia bhp.

PRZYKŁAD 4

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 zaznaczyć, 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 woli stron umowy zlecenia.

Tabela 1. Porównanie obowiązków zleceniodawcy i zleceniobiorcy

Obowiązki zleceniodawcy	Obowiązki zleceniobiorcy
zapłata wynagrodzenia za wykonaną pracę (nie dotyczy 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 informacji 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 w terminie 7 dni do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego w ZUS na formularzu ZUS ZUA 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 w ZUS 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.

WAŻNE!

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 wyznaczonych przez pracodawcę.

PRZYKŁAD 5

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. Zgodnie z obowiązującymi przepisami takie zatrudnienie stanowi uzupełnienie umowy o pracę i jest nieprawidłowe. Za zawieranie umowy zlecenia spełniającej warunki właściwe dla umowy o pracę pracodawca może zostać ukarany grzywną w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł. Pracownikowi natomiast będzie przysługiwało wynagrodzenie wyliczone na podstawie jego stawki przyjętej w ramach umowy o pracę, nie niższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę (lub jego proporcjonalnej części). Ponadto będzie mu przysługiwał dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

2.1. Elementy odróżniające umowę zlecenia od umowy o pracę

Definicja stosunku pracy znajdująca się w Kodeksie pracy często może krzyżować się z definicją umowy zlecenia. Wiele jest elementów wspólnych, które łatwo można pomylić i narazić się w ten sposób na konsekwencje PIP. Istnieją jednak elementy, które pomagają rozróżnić te dwie kategorie umów. Należy do nich przede wszystkim kierownictwo pracodawcy. Jest to cecha szczególna, w sposób zdecydowany charakteryzująca umowę o pracę i odróżniająca ją od umów cywilnoprawnych. Przy umowie zlecenia zleceniobiorca nie wykonuje swej pracy pod kierownictwem zleceniodawcy. Praca wykonywana pod kierownictwem, lecz na podstawie umowy cywilnoprawnej, będzie traktowana jak praca na podstawie umowy o pracę, bez względu na fakt, że została zawarta umowa zlecenia.

PRZYKŁAD 6

Jan K. zawarł umowę zlecenia na wykonanie prac biurowych. W umowie wyraźnie wskazano sposób wykonania zlecenia i ustalono, że wynagrodzenie będzie przysługiwało tylko wtedy, gdy umowa zostanie wykonana w określony sposób. W czasie wykonywania pracy przez Jana K. kierownik jednostki organizacyjnej wydawał mu wiążące polecenia. Tak wykonywana praca, z uwagi na wykonywanie jej pod ścisłym kierownictwem ma charakter pracy na podstawie stosunku pracy, bez względu na to, że strony zawarły umowę zlecenia.

Praca wykonywana na podstawie umowy o pracę powinna być ściśle określona. Przy umowach cywilnoprawnych nie ma takiego wymogu. Umowa zlecenia zobowiązuje do dokonania określonej czynności.

Zgodnie z zasadami prawa pracy pracownik nie ponosi odpowiedzialności za efekt, jaki powstaje w wyniku jego pracy. Ryzyko to przejmuje na siebie pracodawca.

Znacznie trudniej jest uchwycić różnicę w tym zakresie przy umowie zlecenia. Zleceniobiorca, podobnie jak pracownik, zobowiązuje się bowiem do wykonania określonej pracy i jest oceniany za staranne wykonanie powierzonego mu zadania. Przy umowie zlecenia określenie pracy ma charakter bardziej ogólny, niż ma to miejsce w przypadku umowy o pracę. Zlecenie zawiera bowiem w swej treści najczęściej wiele czynności powiązanych ze sobą rodzajowo, natomiast umowa o pracę bardziej szczegółowe oznaczenia.

Kolejnymi elementami odróżniającymi umowę o pracę od umowy zlecenia są czas i miejsce wykonywania pracy.

Przy umowie o pracę to pracodawca określa te elementy. Inaczej jest przy umowach zlecenia. Zasadniczo zleceniodawca nie może ingerować w to, gdzie i kiedy usługodawca wykonuje zamówioną usługę. Zleceniodawca może określić ramowy czas wykonania zlecenia, nie powinien jednak określać dokładnego czasu, miejsca i sposobu jego wykonania. O wszystkich tych elementach samodzielnie decyduje zleceniobiorca. Każdy odmienny sposób uregulowania tej kwestii powoduje, że zawarta umowa może być traktowana jak umowa o pracę.

PRZYKŁAD 7

Zleceniodawca zlecił zleceniobiorcy wykonywanie prac biurowych. Jednocześnie zażądał, aby zlecenie było wykonywane na terenie i w godzinach pracy jego zakładu pracy. Takie uregulowanie powyższej kwestii budzi podejrzenie, że została zawarta umowa o pracę, a zawarcie umowy zlecenia było jedynie próbą obejścia przepisów Kodeksu pracy.