

Prawne formy świadczenia pracy i usług



mec. Tomasz Michalski

Świadczenie pracy lub usług

Przedmiotem niniejszego opracowania jest próba przedstawienia i usystematyzowania najczęściej spotykanych stosunków prawnych dotyczących świadczenia szeroko rozumianej pracy czy też usług. Z uwagi na fakt, że główną grupą adresatów magazynu „Inicjatywy Gospodarcze” są przedsiębiorcy to wydaje się, że przydatnym będzie opis i systematyka umów w oparciu, o które wykonywana jest praca lub różnego rodzaju czynności. Planując bowiem powierzenie komuś do wykonania określonej aktywności na naszą rzecz ważnym jest, aby skutecznie i trafnie dopasować opisaną w prawie konstrukcję (czynność prawną) do naszych potrzeb i oczekiwań. Ustawodawca stanowi w tym zakresie, że dokonując wykładni (interpretacji) oświadczenia woli należy mieć na uwadze okoliczności, w których to oświadczenie zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (art. 65 § 1 Kodeksu cywilnego). Natomiast w przypadku interpretacji umów należy raczej badać i opierać się na zgodnym zamiarze stron i jej celu, a nie poprzestawać na jej dosłownym brzmieniu (art. 65 § 2 Kodeksu cywilnego).

Niemniej jednak optymalnym jest, gdy strony dokonując danej czynności – np. zawierając umowę mają tożsame i prawidłowe wyobrażenia co do jej rodzaju, co pozwala z góry przewidywać zakres świadczonych sobie wzajemnie czynności. Niestety praktyka obrotu pokazuje, że często każda ze stron inaczej ocenia charakter zawartej umowy, a co więcej niekiedy, gdy dochodzi do oceny tego stosunku przez sąd, organ podatkowy lub osobę trzecią to okazuje się, że strony nadały łączącej je relacji prawnej niewłaściwą kwalifikację.

Zdarza się przecież kształtować stosunki cywilne w taki sposób, że zostają one ocenione jako stosunki pracy, czy też w obrębie samych umów cywilnoprawnych częstym jest błędne stosowanie umów o dzieło w miejsce umów o świadczenie usług, czy też umów o dzieło w miejsce umów o roboty budowlane.

Tymczasem skoro podstawowe, najczęściej spotykane stosunki prawne zostały stypizowane i opisane w odpowiednich aktach prawnych (Kodeks pracy, Kodeks cywilny) to warto je poznać i korzystać prawidłowo z tych instytucji prawnych dla uzyskania większej pewności i bezpieczeństwa obrotu. System prawny generalnie bowiem działa tak, że gdy w sposób właściwy posłużymy się określoną konstrukcją – w tym przypadku dokonamy wyboru odpowiedniej umowy, jeżeli nawet niedookreślimy pewnych praw lub obowiązków stron to nastąpi to niejako w sposób automatyczny. W miejsca te będziemy bowiem stosować odpowiednie dla danej umowy regulacje prawne zawarte w kodeksie.

Klasyfikacja prawnych form świadczenia pracy i usług

Na potrzeby niniejszego opracowania, ale wydaje się, że także dla potrzeb praktyki można dokonać podstawowego podziału stosunków prawnych, w oparciu o które jedna ze stron w zamian za wynagrodzenie pieniężne świadczy określone działanie, na stosunki pracy i stosunki cywilnoprawne. Wywodząc z tego podziału nazwy poszczególnych typów umów będziemy zatem konsekwentnie mieć do czynienia z umowami o pracę oraz z umowami cywilnoprawnymi.

Stosunki pracy

Przechodząc do krótkiej charakterystyki poszczególnych grup umów, a także dalej ich poszczególnych rodzajów przedstawię na początku cechy charakterystyczne dla stosunków pracy. Zgodnie z podstawowym aktem prawnym dla tej grupy umów – Kodeksem pracy – stosunkiem pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Jednocześnie pracodawca jest zobowiązany do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 Kodeksu pracy).

Z samej definicji można już wywieść podstawowe elementy tego stosunku prawnego. Jest to z jednej strony obowiązek wykonywania określonych rodzajowo czynności pod nadzorem i według wskazań pracodawcy, który określa i kieruje świadczoną na jego rzecz pracą jak również wskazuje miejsce i czas jej wykonywania. Z drugiej strony natomiast ekwiwalentem uzyskiwanego świadczenia jest obowiązek zatrudnienia tego kto te świadczenia wykonuje oraz wypłacanie tej osobie wynagrodzenia. Oczywiście z samego zatrudnienia wynika szereg dalszych obowiązków dla pracodawcy w sferach takich jak: ubezpieczenia, czas pracy, minimalna wysokość wynagrodzenia, obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, obowiązek udzielenia urlopu itp.

Sfera pracowniczego świadczenia określonych czynności (pracy) jest bowiem taką dziedziną, gdzie państwo jako suweren poprzez system prawny realizuje gwarancyjno-ochronną rolę. Z założenia przyjęto bowiem, że pracobiorca jest słabszą stroną tego stosunku prawnego i już tylko danie mu zatrudnienia – poprzez zawarcie stosownej umowy – automatycznie uruchamia szereg konstrukcji prawnych uregulowanych w Kodeksie pracy i przepisach wykonawczych. Co więcej zgodnie z aktualnym brzmieniem Kodeksu pracy, nawet gdy strony są tego nieświadome, ale ukształtują łączący je stosunek prawny w taki sposób, że będzie w nim obowiązek osobistego wykonywania określonych czynności w miejscu, czasie oraz pod nadzorem ich odbiorcy to automatycznie będziemy mieli do czynienia ze stosunkiem pracy (art. 22 § 1 Kodeksu pracy).

Praktyka ukazuje, że strony pozostają niekiedy ze sobą w trwałych relacjach nie mając świadomości, że w istocie pomiędzy nimi istnieje stosunek pracy. Konsekwencje takiego stanu w przypadku późniejszego ustalenia ze skutkiem *ex tunc* (wstecznym), że mamy do czynienia z umową o pracę są bardzo niebezpieczne i kosztowne.

Zatem gdy nie chcemy, aby zawierany przez nas stosunek prawny został stypizowany jako stosunek pracy, ale pozostał w sferze relacji cywilnoprawnych należy pamiętać o unikaniu takich elementów jak: bezpośredni nadzór nad wykonawcą danych czynności, ustalanie wykonawcy czasu i miejsca świadczonych dla nas usług, czy też bezwzględnego wymagania co do osobistego świadczenia danych czynności. Szczególnej uwagi wymaga treść formułowanych umów z osobami, które nie są przedsiębiorcami – nie prowadzą własnej działalności gospodarczej i z tytułu wykonywanych czynności nie będą wystawiać nam faktur VAT. Ponadto warto pamiętać, że istotnym elementem dla odróżnienia zobowiązań ze sfery stosunków pracy od znacznej części zobowiązań cywilnoprawnych jest element rezultatu, który ma zostać osiągnięty wskutek działań tego kto, świadczy dla nas określone czynności. O ile bowiem kodeks pracy dopuszcza zawarcie umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy to nie jest to równoznaczne z osiągnięciem ściśle określonego, zamierzonego celu. Umowa o pracę zawsze jest bowiem umową tzw. starannego działania, a nie doprowadzenia do powstania określonego przez strony rezultatu.

Kolejną charakterystyczną cechą umów ze sfery stosunków pracy jest wymaganie co do ich formy. Zgodnie z Kodeksem pracy umowa o pracę niezależnie od jej rodzaju ma być zawarta na piśmie, a w sytuacji gdy strony osiągnęły konsensus, ale nie podpisały dokumentu umowy powinno nastąpić pisemne potwierdzenie przez pracodawcę pracownikowi ustalonych warunków najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy.

Stosunki cywilnoprawne

Stosunki cywilnoprawne cechuje natomiast brak tak wyraźnego zróżnicowania pozycji stron. Prawa i obowiązki stron tych umów są z założenia równoprawne tzn. ekwiwalentne: prawu jednej strony odpowiada obowiązek świadczenia drugiej i odwrotnie. Kodeks cywilny w części regulującej stosunki zobowiązaniowe, w tym umowy, w przeciwieństwie do Kodeksu pracy nie pełni roli ochronno-gwarancyjnej, ale koncentruje się na uregulowaniu praw i obowiązków stron. Wyraźnie widoczna funkcja ochronna prawa pojawia się natomiast i w tym akcie prawnym (Kodeksie cywilnym), tam gdzie regulowane są stosunki z konsumentem. Wartości leżące u podstaw naszego prawodawstwa zakładają bowiem podobnie jak w odniesieniu do pracownika, że konsument jest słabszą stroną stosunków prawnych zawieranych z przedsiębiorcami, przez to państwo poprzez regulacje prawne zapewnia mu określoną ochronę.

Umowa o dzieło

Jednymi z najczęściej spotykanych cywilnych stosunków prawnych są umowy o dzieło oraz umowy zlecenia.

Jak stanowi w art. 627 Kodeks cywilny przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Dzieło może mieć zarówno charakter materialny jak i niematerialny (np. opracowanie utworu muzycznego, literackiego, naukowego, architektonicznego itp.). Ponadto umowami o dzieło są wszelkie umowy dotyczące naprawy, przerobienia lub konserwacji określonych rzeczy. Istotą umowy o dzieło jest bowiem osiągnięcie przez wykonawcę dla zamawiającego ustalonego rezultatu. Zgodnie z utrwaloną doktryną prawa i orzecznictwem, przedmiotem umowy o dzieło jest „przyszły, z góry określony, samoistny, materialny lub niematerialny, lecz ucieleśniony, obiektywnie osiągalny i w danych warunkach pewny rezultat pracy i umiejętności przyjmującego zamówienie”. Przyjmujący zamówienie zobowiązany jest nie tylko do wykonania dzieła w ogóle, lecz do wykonania dzieła w umówionym terminie. Jeżeli opóźnia się on z rozpoczęciem lub wykończeniem dzieła tak dalece, że nie jest prawdopodobne dotrzymanie umówionego terminu, Kodeks cywilny przyznaje zamawiającemu prawo odstąpienia od umowy jeszcze przed upływem terminu wykonania (art. 635 Kodeksu cywilnego). Natomiast przepisy regulujące tą umowę nie nakładają na przyjmującego zamówienie obowiązku osobistego świadczenia, a zatem jeżeli nie wprowadzimy stosownego zastrzeżenia w zawieranej umowie

to przyjmujący zamówienie będzie mógł przy wykonywaniu dzieła posługiwać się innymi osobami lub też co więcej będzie uprawniony do powierzenia wykonania całego dzieła osobie trzeciej.

Umowa o roboty budowlane

Z umowy o dzieło wywodzi się umowa o roboty budowlane, która jest odrębnie uregulowana w Kodeksie cywilnym, a do której w określonym zakresie stosuje się odpowiednio przepisy o umowie o dzieło. Zgodnie z art. 647 Kodeksu cywilnego przez umowę o roboty budowlane wykonawca zobowiązuje się do oddania przewidzianego w umowie obiektu, wykonanego zgodnie z projektem i zasadami wiedzy technicznej, a inwestor zobowiązuje się do dokonania wymaganych przez właściwe przepisy czynności związanych z przygotowaniem robót, w szczególności do przekazania terenu budowy i dostarczenia projektu oraz do odebrania obiektu i zapłaty umówionego wynagrodzenia. Analiza powyższej definicji pokazuje wyraźnie, że również i ta umowa jest umową rezultatu, przy czym tutaj rezultat został określony przez ustawodawcę jako „obiekt”. Doktryna i orzecznictwo stanowią, że zasadniczym kryterium odróżnienia umowy o dzieło i umowy o roboty budowlane jest właśnie ów rezultat osiągnięty przez wykonawcę. O ile bowiem przy dziele będzie to raczej wynik określonej pracy wykonawcy to w drugiej z umów będzie to wynik robót budowlanych, które będą oceniane również przez pryzmat wymagań ustawy z dnia 7 lipca 1994 roku Prawo budowlane (tekst jedn. Dz.U. 2006 rok, Nr 156, poz. 1118, z późn. zm.).

Generalnie ujmując można przyjąć, że przedmiot świadczenia wykonawcy w umowie o roboty budowlane jest przedsięwzięciem większych rozmiarów o zindywidualizowanych właściwościach, zarówno fizycznych jak i użytkowych, któremu z reguły towarzyszy wymóg projektowania i zinstytucjonalizowany nadzór.

Jak przedstawiłem powyżej do pewnych kategorii spraw dotyczących tej umowy stosuje się odpowiednio przepisy o umowie o dzieło. I tak są to kwestie dotyczące skutków opóźnienia wykonawcy z rozpoczęciem lub wykończeniem obiektu albo wykonywaniem przez wykonawcę robót w sposób wadliwy lub sprzeczny z umową, rękojmi za wady wykonanego obiektu, jak również uprawnienia inwestora do odstąpienia od umowy przed ukończeniem obiektu (art. 656 Kodeksu cywilnego).

Umowa zlecenia i umowy o świadczenie usług

Umowa zlecenia należy do najliczniejszej grupy umów o świadczenie usług. O ile definicja tego stosunku prawnego mówiąca, że przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie, odnosi się tylko do świadczenia tzw. czynności prawnych to przepis art. 750 Kodeksu cywilnego stanowi, że do umów o świadczenie usług (czynności faktycznych) nie uregulowanych innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Można powiedzieć, że regulacje dotyczące tej umowy, są pierwowzorem dla szeregu

innych umów o świadczenie usług. W jednych z nich świadczone będą wyłącznie czynności prawne (umowa zlecenia, umowa komisu), w innych wyłącznie czynności faktyczne (umowa przewozu, umowa przechowania, umowa składu) oraz takie, w których czynności prawne będą występować wraz z czynnościami faktycznymi (umowa agencji, umowa spedycji).

Umowa zlecenia oraz powołane powyżej pozostałe umowy o świadczenie usług, w przeciwieństwie do umowy o dzieło czy też umowy o roboty budowlane nie są umowami rezultatu. Tutaj bowiem wykonawca nie ręczy za efekt swojej aktywności, natomiast wykonując powierzone czynności musi działać z zachowaniem należytej staranności. Stąd też umowy tego typu nazywane są umowami starannego działania (w przeciwieństwie do umów tzw. rezultatu). Ważnym jest również to, że zleceniobiorca w zasadzie powinien wykonywać umowę osobiście i stosować się do wskazanego przez zleceniodawcę sposobu wykonywania zlecenia. Gdyby natomiast nie otrzymał takich wiążących wskazówek to powinien kierować się obowiązującym prawem i działać z odpowiednią starannością. Jeżeli chodzi o dopuszczalność posłużenia się osobą trzecią to przepisy stanowią, że przyjmujący zlecenie może powierzyć jego wykonanie osobie trzeciej tylko wtedy gdy to wynika z zawartej umowy lub ze zwyczaju albo gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności.

Mając na uwadze powołaną powyżej regulację art. 750 Kodeksu cywilnego zgodnie z którą, przepisy o zleceniu stosuje się odpowiednio do umów o świadczenie usług, warto przedstawić jakie umowy mogą być poddane tym regulacjom. Zgodnie z doktryną umowy o świadczenie usług, które nie są unormowane odrębnie w Kodeksie cywilnym, przez co stosuje się do nich przepisy o zleceniu, to na przykład: umowy o pełnienie nadzoru nad czynnościami osób trzecich (umowa o nadzór inwestorski, umowa o kierowanie pracami budowlanymi, umowa o kontrolingu), umowa franchisingu, umowy o czynności pośrednictwa (umowa o pośrednictwo w obrocie nieruchomościami), umowy o usługi w dziedzinie turystyki (przy czym z ograniczeniem do sytuacji pojedynczych czynności, bowiem umowa o organizację wczasów czy wycieczki przez przeważającą część doktryny traktowana jest z uwagi na możliwość do określenia rezultat jako dzieło), umowy o usługi reklamy, umowy o usługi medyczne lub pielęgnacyjne, umowy o nauczanie lub wychowanie.

Podsumowując, życzę wszystkim Szanownym Czytelnikom, aby przedstawiona powyżej, skrócona na potrzeby niniejszego opracowania, typologia podstawowych umów o świadczenie pracy lub usług pozwoliła na trafny wybór określonej czynności prawnej (umowy) dla podejmowanych zamierzeń gospodarczych.

Kancelaria Radcy Prawnego
mec. Tomasz Michalski
e-mail: kancelaria@tmichalski.pl
tel. 0-32-328 52 18
43-100 Tychy, ul. Jordana 73