**Umowa o pracę a umowa zlecenie i o dzieło- podstawowe różnice**

Praca ludzka w rozumieniu potocznym rozumiana jest jako celowa działalność człowieka zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych może być przedmiotem wielu stosunków prawnych. W praktyce świadczenie pracy najczęściej odbywa się w ramach stosunku pracy (wynikającego z umowy o pracę, spółdzielczej umowy o pracę, wyboru, mianowania, powołania) lub stosunku cywilnoprawnego (wynikającego np. z umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług). Zgodnie z zasadą swobody umów o wyborze podstawy zatrudnienia decydują strony. Istotna jest jednak pełna świadomość odmiennego ukształtowana sytuacji prawnej pracownika oraz strony umowy cywilnoprawnej. W niniejszym opracowaniu zostaną porównane zasadnicze cechy stosunku pracy (nawiązanego na podstawie umowy o pracę) oraz umowy o świadczenia usług i umowy o dzieło. Podstawowym sposobem nawiązania stosunku pracy jest uregulowana w kodeksie pracy umowa o pracę. Nie jest to jednak jedyna forma prawna, na podstawie której można zobowiązać drugą stronę do świadczenia pracy. Wśród innych dopuszczalnych form, do najczęściej stosowanych, należą: umowa o świadczenie usług, potocznie nazywana umową zlecenia i umowa o dzieło.

Na wstępie wskazać należy, iż zgodnie z art. 22 § 1 ustawy Kodeks pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.Obowiązkiem pracodawcy jest natomiast zatrudnianie pracownika za [wynagrodzeniem](javascript:void(0)). Mając powyższe na uwadze zwrócić należy uwagę na różnice w prawach i obowiązkach stron umów o charakterze cywilnoprawnych.

**OSOBISTE ŚWIADCZENIE PRACY**

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż podstawowym elementem umowy o pracę jest zobowiązanie pracownika do osobistego świadczenie pracy. Z niniejszego wynika, iż pracownik nie może powierzyć wykonywania czynności wynikających z wiążącej go umowy o pracę osobie trzeciej. Powyższe znajduje uzasadnienie w charakterze stosunku jaki łączy prawnika z pracodawcą opartego o przede wszystkim o wzajemne zaufanie. Przy wyborze pracownika potencjalny pracodawca bowiem kieruje się kwalifikacjami, umiejętnościami, wiedzą i predyspozycją danego pracownika, które decydują o tym, że to tej osobie pracodawca powierzył określony zakres obowiązków. Inaczej powyższe kształtuje się w umowach cywilnoprawnych*.* Obowiązek osobistego wykonywania pracy nie jest koniecznym elementem umowy o świadczenie usług czy też umowy o dzieło. Stosowne regulacje znajdują się w ustawie Kodeks Cywilny odnosząc się do pierwszej z wymienionych umów przewidują m.in., że zleceniobiorca może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej, jeśli wynika to z treści samej umowy lub ze zwyczaju. W przypadku umowy o dzieło przepisy w ogóle nie odnoszą się do kwestii powierzenia wykonywania przedmiotu umowy osobom trzecim. Należy wywodzić zatem, że takie powierzenie będzie zasadniczo możliwe, chyba że [możliwość](javascript:void(0)) ta została wyłączona w treści samej umowy lub z charakteru wykonywanego dzieła wynika, że może ono zostać wykonane tylko przez określoną osobę.

**PODPORZĄDKOWANIE PRACODAWCY**

Praca wykonywana na podstawie umowy o pracę jest świadczona pod kierownictwem pracodawcy. Oznacza to przede wszystkim, że [pracownik](javascript:void(0)) jest podporządkowany poleceniom pracodawcy w zakresie wykonywanej pracy. Ponadto do pracodawcy należy określanie miejsca i [czasu wykonywania pracy](javascript:void(0)). W świetle tych uwag należy stwierdzić, że osoba zatrudniona na podstawie [umowy](javascript:void(0)) o pracę jest w bardzo dużym stopniu uzależniona od decyzji pracodawcy w odniesieniu do tego, w jaki sposób ma wykonywać powierzone jej zadania. Jest to kolejna cecha, która w sposób istotny odróżnia stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych. Dlatego też, istnienie podporządkowania, w razie wątpliwości co do charakteru zawartej umowy, będzie przesądzało o tym, że mamy do czynienia z umową o pracę. Inaczej system podporządkowania kształtowany jest *w umowach cywilnoprawnych.* Scharakteryzowany element podporządkowania nie występuje w żadnej z umów cywilnoprawnych. Brak tej cechy oznacza, że podmiot "zatrudniający" na podstawie umowy o świadczenie [usług](javascript:void(0)) czy też umowy o dzieło nie ma co do zasady uprawnienia do wydawania drugiej [stronie](javascript:void(0)) umowy wiążących ją poleceń. Osoba zobowiązana do świadczenia pracy lub usług na podstawie umowy cywilnoprawnej zasadniczo nie będzie musiała wykonywać przyjętego zlecenia czy dzieła w czasie, miejscu oraz w sposób określony przez drugą stronę umowy. Zgodnie z przepisami prawa zarówno zleceniobiorca jak i przyjmujący zamówienie są zobowiązani jedynie do uwzględniania wskazówek odpowiednio zleceniodawcy i zamawiającego.

**SPOSÓB WYKONYWANIA PRACY**

Wskazać należy, iż [umowa](javascript:void(0)) o pracę jest umową starannego działania. Oznacza to, że pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy w ogóle, nie jest natomiast odpowiedzialny za jej końcowy efekt. Pracę na podstawie umowy o pracę należy, uznać za wykonaną poprawnie zawsze, gdy pracownik starannie wykonywał ciążące na nim obowiązki. W umowach cywilnoprawnych sposób wykonywania pracy kształtuje się nieco odmiennie. Nie bez znaczenia pozostaje fakt czy praca wykonywania jest na podstawie umowy świadczenia usług czy umowy o dzieło. W sytuacji kiedy praca wykonywania jest w oparciu o umowy o świadczenie usług, zleceniobiorca również będzie zobowiązany do starannego wykonywania powtarzalnych czynności składających się na przedmiot zawartej umowy. Przyjmujący zlecenie ponosi odpowiedzialność za dołożenie należytej staranności podczas wykonywania umówionych czynności, nie zaś za osiągnięcie określonego rezultatu jak w umowie o dzieło gdzie istotny jest konkretny rezultat np. namalowanie obrazu.

**ODPŁATNOŚĆ**

Kolejnym elementem umowy o pracę jest jej bezwzględna **odpłatność**. Nawet wówczas, gdy w umowie nie przewidziano świadczenia wzajemnego pracodawcy w postaci wynagrodzenia za pracę – pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości minimalnej określonej przepisami prawa pracy. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Wynagrodzenie ze stosunku pracy ma charakter okresowy oraz co do zasady wypłacane jest w formie pieniężnej. W myśl przepisu art. 13 ustawy Kodeks Pracy pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia, ustalonego w oparciu o kryteria ustawowe, do których należą w szczególności rodzaj świadczonej pracy, kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, a także ilość oraz jakość pracy Tymczasem **umowa zlecenia może być zarówno** **odpłatna, jak i nieodpłatna**. Regułą jest co prawda odpłatność, bowiem jeśli nieodpłatność nie została zastrzeżona ani nie wynika z okoliczności, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie. Jeżeli strony nie postanowiły inaczej, wynagrodzenie należy się przyjmującemu zlecenie dopiero po wykonaniu zlecenia. W praktyce – zwłaszcza przy pewnej ciągłości pracy strony ustalają okresową wypłatę wynagrodzenia w uzgodnionych przez siebie terminach. Wysokość wynagrodzenia może wynikać z obowiązującej taryfy lub uzgodnień stron. W braku taryfy i postanowień umownych wynagrodzenie powinno odpowiadać wykonanej pracy. Warto podkreślić, iż do umowy zlecenia nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy o ochronie wynagrodzenia za pracę. Niezależnie od wypłaty wynagrodzenia, zleceniodawca jest natomiast zobowiązany zwrócić zleceniobiorcy wydatki poniesione przez niego w związku z wykonywaniem umówionych czynności. Umowa o dzieło natomiast jest umową odpłatną. [Wynagrodzenie](javascript:void(0)) z umowy o dzieło jest najczęściej określane poprzez wskazanie podstawy do jego ustalenia. Jeśli w treści umowy o dzieło brak jest ustalenia wysokości wynagrodzenia, to domniemywa się, że [strony](javascript:void(0)) miały na myśli zwykłe wynagrodzenie za dzieło tego rodzaju. Jeśli nadal nie można określic wynagrodzenia, przysługuje[ono](http://kadry.infor.pl/wynagrodzenie/)  odpowiednio uzasadnionemu nakładowi [pracy](http://www.infor.pl/prawo/praca/) oraz innym nakładom jakie poczyniła osoba wykonująca dzieło.  
  
**FORMA ZAWARCIA UMOWY**

**Nie bez znaczenia pozostaje fakt, iż brak jest szczególnej formy zawarcia** umowy o dzieło czy umowy o świadczenie usług bowiem Kodeks cywilny nie zastrzega dla ważności tych umów żadnej konkretnej formy. Można ją więc zawrzeć chociażby ustnie czy nawet w sposób dorozumiany. W przeciwieństwie do umowy o pracę, którą Kodeks Pracy wyraźnie nakazuje dla jej ważności formę pisemną.

Zestawienie cech umowy o pracę oraz umowami cywilnoprawnymi pozwala postawić tezę, iż pomiędzy omawianymi instytucjami prawnymi zachodzą istotne różnice. Jednak w praktyce ich wyodrębnienie może sprawiać znaczne trudności. Wynika to przede wszystkim z faktu, że strony umowy cywilnoprawnej mogą w znacznej mierze modyfikować właściwości stosunku zlecenia, upodabniając w istocie zatrudnienie w ramach stosunku zlecenia do zatrudnienia w ramach stosunku pracy Podmioty zatrudniające często zawierają umowy, których nazwa świadczy o nawiązaniu stosunku cywilnoprawnego, ale treść wyraźnie wskazuje na nawiązanie stosunku pracy. Tego rodzaju praktyki podyktowane są chęcią obchodzenia przepisów ochronnych prawa pracy oraz uniknięcia kosztów związanych z opłacaniem składek na ubezpieczenie społeczne pracowników. Wyrazem przeciwdziałania takim działaniom jest dodanie w ramach art. 22 kp § 11. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli świadczenie pracy odbywa się w ramach charakterystycznych dla stosunku pracy, możliwe jest ustalenie, iż strony wiąże umowa o pracę, a nie umowa cywilnoprawna. A zatem, o kwalifikacji stosunku prawnego łączącego strony przesądza sposób świadczenia pracy, a nie nazwa umowy.

Reasumując – warto wskazać, iż umowa o pracę wyróżnia się spośród umów o świadczenie usług tym, że w stosunku opartym na umowie o pracę więź między pracownikiem a pracodawcą jest znacznie silniejsza, znacznie szerszy jest bowiem zakres wzajemnych praw i obowiązków.

Repelewicz Małgorzata