



**INFORAKADEMIA**

# **Umowy cywilnoprawne w 2022 r.**

## **– zlecenia, dzieła, świadczenie usług, kontrakty menadżerskie**

**Aleksander Kuźniar**

*prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych*

WEBINARIUM  
DOSTĘPNE TAKŻE W

  
**INFOR** *lex*  
KOMPLEKSOWA  
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK  
GAZETA PRAWNA



**INFORAKADEMIA**

# **Umowy cywilnoprawne**

## **USTAWA**

z dnia 22 lipca 2016 r.

**o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu**

**za pracę oraz niektórych innych ustaw**

(Dz.U. z dnia 17 sierpnia 2016 r.)

**Dz.U.2016.1265**

## Wejście w życie przepisów

**„minimalna stawka godzinowa”** – minimalna wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługująca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi

**Nie ma stawki minimalnej miesięcznej !!!**

# Umowy cywilnoprawne

„przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi”:

a) osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą zarejestrowaną w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniająca pracowników lub niezawierająca umów ze zleceniobiorcami albo

b) osoba fizyczna niewykonująca działalności gospodarczej



**INFORAKADEMIA**

# Umowy cywilnoprawne

– która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów, o których mowa w **art. 734 i art. 750** ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny

**na rzecz**

– przedsiębiorcy lub

– na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności

**Uwaga!!! – nie na rzecz osób fizycznych !!!**



**INFORAKADEMIA**

# Umowy cywilnoprawne

**Art. 734. § 1 KC.** Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej **czynności prawnej** dla dającego zlecenie.

§ 2. W braku odmiennej umowy zlecenie obejmuje umocowanie do wykonania czynności w imieniu dającego zlecenie. Przepis ten nie uchybia przepisom o formie pełnomocnictwa.

**Czynność prawna** – czynność zmierzająca do wywołania określonych **skutków prawnych** np. umowa kupna-sprzedaży, zawarcie małżeństwa, sporządzenie testamentu, umowa pożyczki itp.

**Skutek prawny, konsekwencja prawna** – następstwo określonych przepisami prawa okoliczności polegające na powstaniu, zmianie lub wygaśnięciu stosunku prawnego.

**Stosunek prawny** – regulowany normami prawnymi stosunek społeczny (zależność społeczna) między co najmniej dwoma podmiotami prawa.

**Podmiot prawa** (podmiot prawny) – oznacza każdą osobę fizyczną lub osobę prawną

# Umowy cywilnoprawne

**Art. 750 KC.** Do umów o **świadczenie usług**, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Usługi nieuregulowane przepisami prawa:

- umycie okien, wykoszenie trawy
- prowadzenie zajęć z dziećmi
- wykonywanie usług księgowych
- wykonywanie usług kadrowych

**ale również**

- kontrakt menadżerski

**Umowa o dzieło nie !!! – gdyż jest umową o świadczenie usług, ale uregulowaną w KC**

# Umowy cywilnoprawne

## Zlecenie

### Art. 735. [Zasada odpłatności zlecenia]

§ 1. Jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je **bez wynagrodzenia**, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie.

§ 2. Jeżeli nie ma obowiązującej taryfy, a nie umówiono się o wysokość wynagrodzenia, należy się wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy.

**Umowa zlecenia może być bezpłatna zgodnie z KC – ale PIP zawiadamia ZUS**



# Umowy cywilnoprawne

## Zlecenie

### Art. 738. [Powierzenie zlecenia zastępcy]

§ 1. Przyjmujący zlecenie **może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej tylko wtedy**, gdy to wynika z umowy lub ze zwyczaju albo gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności. W wypadku takim obowiązany jest zawiadomić niezwłocznie dającego zlecenie o osobie i o miejscu zamieszkania swego zastępcy i w razie zawiadomienia odpowiedzialny jest tylko za brak należytej staranności w wyborze zastępcy.

§ 2. Zastępca odpowiedzialny jest za wykonanie zlecenia także względem dającego zlecenie. Jeżeli przyjmujący zlecenie ponosi odpowiedzialność za czynności swego zastępcy jak za swoje własne czynności, ich odpowiedzialność jest solidarna.

- pomoc przy sprzątnięciu, zastępstwo w ochronie

# Umowy cywilnoprawne

## Zlecenie

### Art. 739. [Rozszerzenie odpowiedzialności]

W wypadku gdy przyjmujący zlecenie **powierzył wykonanie zlecenia innej osobie** nie będąc do tego uprawniony, a rzecz należąca do dającego zlecenie uległa przy wykonywaniu zlecenia utracie lub uszkodzeniu, przyjmujący zlecenie jest odpowiedzialny także za utratę lub uszkodzenie przypadkowe, chyba że jedno lub drugie nastąpiłoby również wtedy, gdyby sam zlecenie wykonywał.

- zastępca kosił trawę i kosiarka się popsuła

# Umowy cywilnoprawne

## Zlecenie

### Art. 744. [Wymagalność wynagrodzenia]

W razie odpłatnego zlecenia wynagrodzenie należy się przyjmującemu **dopiero po wykonaniu zlecenia**, chyba że co innego wynika z umowy lub z **przepisów szczególnych**.

**Uwaga!** – ustawa o minimalnym wynagrodzeniu zakłada wypłatę miesięczną

### Art. 745. [Odpowiedzialność solidarna]

Jeżeli kilka osób dało lub przyjęło zlecenie wspólnie, ich odpowiedzialność względem drugiej strony jest solidarna.

# Umowy cywilnoprawne

## Zlecenie

Art. 746. [Wypowiedzenie umowy zlecenia]

§ 1. **Dający zlecenie** może je **wypowiedzieć w każdym czasie**. Powinien jednak zwrócić przyjmującemu zlecenie wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia; w razie odpłatnego zlecenia obowiązany jest uiścić przyjmującemu zlecenie część wynagrodzenia odpowiadającą jego dotychczasowym czynnościom, a jeżeli wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, powinien także naprawić szkodę.

§ 2. **Przyjmujący zlecenie** może je **wypowiedzieć w każdym czasie**. Jednakże gdy zlecenie jest odpłatne, a wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, przyjmujący zlecenie jest odpowiedzialny za szkodę.

§ 3. Nie można zrzec się z góry uprawnienia do wypowiedzenia zlecenia z ważnych powodów.

**Jakie terminy ????**



**INFORAKADEMIA**

# Umowy cywilnoprawne

## USTAWA

z dnia 10 października 2002 r.

### o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

Dz.U.2020 poz. 2207

**Art. 2 ust. 3a.** **Wysokość minimalnej stawki godzinowej** jest corocznie waloryzowana o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonej na rok następny przez wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązującą w roku, w którym odbywają się negocjacje, o których mowa w ust. 1.

4. Wysokość minimalnego wynagrodzenia, a także **wysokość minimalnej stawki godzinowej**, o których mowa w ust. 3, podlegają ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski", **w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do dnia 15 września każdego roku.**

**Minimalna stawka od 2022 r.**

**19,70 zł brutto**

- **Przy umowie o pracę:**
- **3010 : 152 = 19,80 zł**
- **3010 : 160 = 18,81 zł.....x 19,70 zł = 3067,20 zł**
- **3010 : 168 = 17,92 zł.....x 19,70 zł = 3220,56 zł**
- **3010 : 176 = 17,10 zł.....x 19,70 zł = 3373,92 zł**
- **3010 : 184 = 16,36 zł .....x 19,70 zł = 3527,28 zł**

# Umowy cywilnoprawne

## Zasady stawki minimalnej

### Art. 8a.

1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona **w umowie** w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej.

**Co to oznacza ???**

**Czy można zawrzeć, że wraz z środkami czystości np. dla sprzątaczk, wynajem pomieszczenia dla ochroniarza, wynajem odkurzacza itp.?**

# Umowy cywilnoprawne

## Zasady stawki minimalnej

2. W przypadku gdy wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie **nie zapewnia** przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi **przystępuje** wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej.

**Nie trzeba zmieniać umowy !!!!**



# Umowy cywilnoprawne

## Zasady stawki minimalnej

3. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, każdej z tych osób przysługuje wynagrodzenie w stawce minimalnej **19,70 zł w 2022 r.**

- *Wspólne umowy zlecenia np. obsługa kasy na basenie*

# Umowy cywilnoprawne

## Zasady stawki minimalnej

4. Przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi **nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej** albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.

- **Konto bankowe członka rodziny ???**

# Umowy cywilnoprawne

## Zasady stawki minimalnej

5. Wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się **w formie pieniężnej.**

**Brak możliwości wypłaty deputatów !!!**

# Umowy cywilnoprawne

## Zasady stawki minimalnej

6. W przypadku umów zawartych na czas **dłuższy niż 1 miesiąc**, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się **co najmniej raz w miesiącu !!!**

- **Termin wypłaty ????**
- **Raz w miesiącu tylko stawka minimalna**
- **Usługa 6 miesięcy, np. pełnienie funkcji inspektora nadzoru lub kierownika budowy**

# Umowy cywilnoprawne

## Zasady stawki minimalnej

### Miesiąc liczymy na zasadzie prawa cywilnego:

#### Art. 112. KC

Termin oznaczony w tygodniach, **miesiącach** lub latach kończy się **z upływem dnia**, który **nazwą lub datą** odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca. Jednakże przy obliczaniu wieku osoby fizycznej termin upływa z początkiem ostatniego dnia.

- Umowa zawarta od 1 stycznia 2022 r. – na rok
- Umowa zawarta od 15 stycznia 2022 r. do 31.12.2022
- Umowa zawarta od 01.01.2022 do 15.02.2022
- Umowa zawarta od 01.01.2022 do 31.01.2022 .....ale kolejne co miesiąc na miesiąc

## Ewidencja czasu pracy czy liczba godzin ???

Art. 8b.

1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, **strony określają w umowie sposób** potwierdzania **liczby godzin** wykonania zlecenia lub świadczenia usług.
2. W przypadku gdy **strony w umowie nie określą sposobu** potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi **przedkłada** w **formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej** informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, **w terminie** poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.

- **Celowe niezawieranie zapisów w umowie zlecenia**
- **A jak nie przedłoży?**
- **Zawieranie zapisów, że wypłata w terminie 7 dni od przedłożenia liczby godzin, rachunku itp.**
- **Zapytania ZUS – czy zleceniobiorca wykonywał czynności zleczone w dniu .....**
- **Szczegółowa ewidencja czasu pracy – z czym się wiąże?**

## Ewidencja czasu pracy

5. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, **potwierdzenie** liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług następuje **odrębnie** w stosunku do każdej z tych osób.

**„macie tyle i się dzielcie”**

## Ewidencja czasu pracy

### Art. 8c.

Przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, **przechowuje dokumenty**

– określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz

– dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług

przez **okres 3 lat** od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.





**INFORAKADEMIA**

# Umowy cywilnoprawne

## Wyjątki od stawki minimalnej

### Art. 8d.

Przepisów art. 8a-8c nie stosuje się do:

1. umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, jeżeli:
  - o **miejscu i czasie** wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i
  - przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie **prowizyjne**;

### Np.:

- **Goniec, odczytywanie liczników, inkasent podatku lokalnego**

### Nie dotyczy:

- **Sprzątanie pomieszczeń i stawka od m2, ochrona od m2, wykonywanie usług kadrowych, księgowych**

## Wyjątki od stawki minimalnej

**Przez wynagrodzenie prowizyjne**, należy rozumieć wynagrodzenie uzależnione od wyników:

- 1) uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub
- 2) działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi

**takich jak:**

- **liczba zawartych umów,**
- **wartość zawartych umów,**
- **sprzedaż,**
- **obrót,**
- **pozyskane zlecenia,**
- **wykonane usługi lub**
- **uzyskane należności.**

## Wyjątki od stawki minimalnej

Przepisów art. 8a–8c nie stosuje się do:

2. Umów dotyczących **usług opiekuńczych i bytowych realizowanych** poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2020 r. poz. 1876);

## Wyjątki od stawki minimalnej

Przepisów art. 8a–8c nie stosuje się do:

### 3. Umów:

- a) o pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej,
  - b) o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,
  - c) w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,
  - d) w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej,
  - e) w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,
  - f) w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora
- jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres **dłuższy niż 1 doba**;

## Wyjątki od stawki minimalnej

Przepisów art. 8a–8c nie stosuje się do:

- 4) umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu **opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek** – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres **dłuższy niż 1 doba**;

## Wyjątki od stawki minimalnej

Przepisów art. 8a–8c nie stosuje się do:

- 5) umów dotyczących usług **opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku**, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku.

## Sankcje karne

Kto, będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej,  
podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

- Kara umowna za niedotrzymanie terminu ???

## Nowe uprawnienia PIP

Kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

Właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.



# Umowy cywilnoprawne

## Umowa o dzieło

### Art. 627.

Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia.

**Konieczność zgłaszania umów o dzieło do ZUS RUD od 1 stycznia 2021 r.**

## Umowa o dzieło

### III. INFORMACJA O ZAWARTYCH UMOWACH O DZIEŁO

---

Data zawarcia umowy



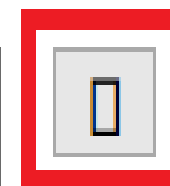
Data rozpoczęcia wykonywania dzieła



Data zakończenia wykonywania dzieła



Przedmiot umowy



## Umowa o dzieło

### Art. 642.

§ 1. W braku odmiennej umowy przyjmującemu zamówienie należy się wynagrodzenie w chwili oddania dzieła.

§ 2. Jeżeli dzieło ma być oddawane częściami, a wynagrodzenie zostało obliczone za każdą część z osobna, wynagrodzenie należy się z chwilą spełnienia każdego ze świadczeń częściowych.



**INFORAKADEMIA**

# Orzecznictwo

**Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 września 2016 r.**

**III AUa 1666/15**

**Tytuł:** Przeprowadzenie zajęć i przygotowanie w tym celu materiałów dydaktycznych jako umowa o świadczenie usług.

Nie stanowi wykonania dzieła wygłoszenie wykładu, czy cyklu wykładów także o charakterze autorskim w ramach obowiązków dydaktycznych pracownika uczelni.

## **Wyrok SA w Lublinie z 18 września 2014 r.( sygn. akt III AUa 543/14);**

Umowa, której przedmiotem jest wykonanie dzieła polegającego na **aktualizacji i dostosowaniu materiałów szkoleniowych** z zakresu "Warsztatów psychologicznych" oraz przeprowadzeniu na ich podstawie zajęć na kursie (...) nie jest umową o dzieło.

## **Wyrok SN z 15 lipca 2014 r. (sygn. akt II UK 496/13, LEX nr 1498492);**

Umowy dotyczące **systematycznego wykonywania czynności sportowych lub trenerskich**, za okresowo wypłacanym wynagrodzeniem powodują, co do zasady, obligatoryjne objęcie ubezpieczeniem społecznym na podstawie umowy o świadczenie usług. Teoretycznie można wyobrazić sobie sytuację, że strony zawrą umowę dotyczącą osiągnięcia konkretnego celu sportowego (np. zajęcia pierwszego miejsca w rozgrywkach ligowych) i wypłaty wynagrodzenia po zrealizowaniu takiego rezultatu, co mogłoby zostać zakwalifikowane, jako umowa o dzieło.

**Wyrok WSA w Warszawie z 8 kwietnia 2014 r. (sygn. akt VI SA/Wa 3553/13, [orzeczenia.nsa.gov.pl](http://orzeczenia.nsa.gov.pl));**

**Pakowanie elementów stalowych** nie może być przedmiotem umowy o dzieło.

Tak sformułowany przedmiot umowy sugeruje bowiem staranne wykonanie czynności pakowania, nie zaś osiągnięcie określonego, konkretnego, indywidualnie oznaczonego rezultatu.

**Wyrok NSA z 19 lutego 2014 r. (sygn. akt II GSK 1888/12, [orzeczenia.nsa.gov.pl](http://orzeczenia.nsa.gov.pl));**

Umowa, której przedmiotem jest **przeprowadzenie szkolenia** umożliwiającego kandydatom na kierowców przystąpienie do egzaminu państwowego w celu uzyskania prawa jazdy, jest umową o świadczenie usług, o której mowa w art. 750 kc, a nie umową o dzieło z art. 627kc.

**Wyrok SA w Białymstoku z 28 stycznia 2014 r. (sygn. akt III AUa 898/13, [orzeczenia.ms.gov.pl](http://orzeczenia.ms.gov.pl));**

Trudno jest uznać za umowę o dzieło umowę, której istota sprowadza się do **koszenia trawników**. Koszenie trawnika jest czynnością cykliczną. (...). Trudno mówić, iż po skoszeniu trawnika powstaje coś trwałego, dającego się wyodrębnić.

**Wyrok SN z 8 listopada 2013 r. (sygn. akt II UK 157/13, LEX nr 1396414);**

Nie stanowi umowy o dzieło umowa o **przeprowadzenie zajęć terapeutycznych** w ramach programu rehabilitacyjnego, jeżeli przedmiotem umowy są określone czynności, a nie ich wynik.

**Wyrok SN z 9 lipca 2008 r. (sygn. akt I PK 315/07, LEX nr 470956).**

Obowiązki polegające na **dozorowaniu obiektów** nie mogą mieć charakteru dzieła, ponieważ polegają na wykonywaniu pewnych powtarzających się czynności, bez możliwości osiągnięcia rezultatu (...)

## Wyroku SN z 10 stycznia 2017 III UK 53/16

**Pojedynczy członek orkiestry nie tworzy dzieła.** Zawartą z nim umowę należy traktować jak zlecenie.

Sąd Najwyższy w wyroku z 10 stycznia 2017 r. uznał jednak, że rację w tej sprawie ma ZUS.

– Artystka biorąca udział w koncercie nie miała większego wpływu na ostateczny kształt koncertu – stwierdził Piotr Prusinowski, sędzia SN. – Poza tym sam przedmiot zawartej umowy: przygotowanie i udział w koncercie, trudno uznać za dzieło. Taki przedmiot umowy koresponduje natomiast z umową o świadczenie usług.



## Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 27 listopada 2020 r. II GSK 3800/17

Żeby była możliwa kwalifikacja stosunku zobowiązaniowego jako umowy o dzieło, rezultat działań ludzkich musi spełniać kryteria, jakie ustawodawca stawia umowom o dzieło.

**Wprowadzanie pochodzących z ankiet danych** do dostarczonego przez zamawiającego programu komputerowego i tworzenie w ten sposób bazy danych, nie nosi jakiegoś indywidualnego piętna osoby wykonującej te czynności, co z kolei nie uprawnia do uznania rezultatu tych czynności za dzieło w rozumieniu Kodeksu cywilnego.

- Skutek i substrat twórczy (umysłowy)

## Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 12 czerwca 2019 r. III AUa 943/18

Wykonywanie powtarzalnych czynności, takich jak **pielenie, sadzenie, czy porządkowanie w pewnym** przedziale czasowym nie może zostać zakwalifikowane jako umowa o dzieło z uwagi na ciągłość czynności i brak ich wyraźnie twórczego charakteru.

Nie można uznać za dzieło czegoś, co nie odróżnia się w żaden sposób od innych występujących na rynku rezultatów pracy - materialnych bądź niematerialnych, gdyż wówczas zatraciłby się indywidualny charakter dzieła.

# Szkolenia bhp i badania lekarskie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych



**INFORAKADEMIA**

**Zgodnie z art. 304 § 1 K.p.** – pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 K.p., osobom fizycznym wykonującym pracę **na innej podstawie niż stosunek pracy** w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

**Zgodnie z art. 304 § 3 K.p.** – obowiązki określone w art. 207 § 2 K.p. stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne:

- 1) na innej podstawie niż stosunek pracy,
- 2) prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.

**Zgodnie z art. 304<sup>1</sup> K.p. - obowiązki**, o których mowa w **art. 211 K.p.**, w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, ciążą również na osobach fizycznych wykonujących pracę na **innej podstawie niż stosunek pracy** w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, a także na osobach prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę.

# Szkolenia bhp i badania lekarskie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych



**INFORAKADEMIA**

**Art. 211.** Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, **brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu** oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym;
- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
- 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- 5) **poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym** oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie;
- 7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

## Szkolenia bhp i badania lekarskie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

**Stanowisko PIP Departamentu Prawnego GIP w sprawie szkolenia bhp znak GNP/426/4560-364/07/PE**

Powierzając wykonywanie niektórych prac osobom prowadzącym na własny rachunek działalność gospodarczą i wyznaczając miejsce wykonywania tej pracy, pracodawca powinien zapewnić im (zgodnie z [art. 304 § 1](#) k.p.) bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Te obowiązki obciążają również przedsiębiorców niebędących pracodawcami (z uwagi na niezatrudnianie pracowników), organizujących pracę osobom prowadzącym na własny rachunek działalność gospodarczą ([art. 304 § 3](#) k.p.).

**Jednocześnie przepis nie rozstrzyga, w jaki sposób zostanie ten obowiązek zrealizowany. Jeżeli rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów jest tak znaczny, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczane wyłącznie osoby fizyczne mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolone w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, to pracodawca lub inny podmiot organizujący pracę może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną (będącą podstawą wykonywania pracy przez samozatrudniającego), poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu w zakresie bhp. Wówczas osoba ta ma na podstawie [art. 211](#) k.p. obowiązek odbyć szkolenie i poddać się badaniom lekarskim.**

## **Szkolenia bhp i badania lekarskie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych**

**Stanowisko PIP Departamentu Prawnego GIP w sprawie szkolenia bhp znak GNP/426/4560-364/07/PE**

Mając na uwadze obecną treść [art. 304<sup>1</sup>](#) k.p., należy stwierdzić, że osoby prowadzące w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (lub przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą) na własny rachunek działalność gospodarczą mają obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp na równi z pracownikami - w zakresie ustalonym przez pracodawcę (lub przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą).

Nie ma natomiast podstaw do traktowania osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę tak jak pracowników. W tym nie ma obowiązku kierowania ich na wstępne badania lekarskie i organizowania wstępnych szkoleń bhp.

**Umowa łącząca podmioty może (i powinna) określać wszystkie kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeśli bowiem obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie będzie zrealizowany właściwie, to podmiotem odpowiedzialnym będzie pracodawca (lub przedsiębiorca niebędący pracodawcą).**

## **Szkolenia bhp i badania lekarskie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych**

- Zleceniobiorca będzie odbywał we własnym zakresie profilaktyczne badania lekarskie oraz szkolenia bhp. Jeżeli Zleceniobiorca będzie wykonywał czynności zleczone w siedzibie Zleceniodawcy lub w miejscu przez niego wskazanym Zleceniodawca zapewni Zleceniobiorcy instruktaż stanowiskowy bhp.

## Art. 22 § 1 Kodeksu pracy

- **praca określonego rodzaju**
- **wykonywana na rzecz pracodawcy**
- **pod kierownictwem**
- **w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę**
- **zatrudnienie za wynagrodzeniem**



## Art. 22 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy

Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 1<sup>2</sup> Nie jest dopuszczalne zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

O tym, czy pracownik pozostaje w stosunku pracy, czy też w innym stosunku (np. umowy o dzieło, umowy zlecenia) z zatrudniającym go podmiotem decyduje charakter łączącego strony stosunku i treść umowy, a nie jej nazwa.

# Nadzór nad kwalifikacją umowy o pracę



**INFORAKADEMIA**

**1. Art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy** przewiduje, że kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę

- **podlega karze grzywny.**

**2. Art. 218 § 1 Kodeksu karnego:** Kto wykonując czynności z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie i uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego podlega

- **grzywnie**

- **karze ograniczenia wolności**

- **karze pozbawienia wolności do lat 2.**

# Zagadnienia szczegółowe

1. Nie na czas nieokreślony
2. Nie stanowisko tylko czynności
3. Elementy wykluczające stosunek pracy
4. Stawka wynagrodzenia
5. Możliwość powierzenia pracy innej osobie
6. Sposób potwierdzania liczby godzin
7. Termin wypłaty powiązany z terminem przedłożenia liczby godzin
8. Umowa zlecenia na zastępstwo nieobecnego pracownika
9. Umowa zlecenie i umowa o dzieło z własnym pracownikiem
10. Przejście na emeryturę i powrót na umowę zlecenia

# Zagadnienia szczegółowe

Pismo z 9 grudnia 2008 r. Główny Inspektorat Pracy  
Departament Prawny

Kwestia dopuszczalności pozostawania przez pracownika w kilku stosunkach pracy z jednym pracodawcą nie została wprost uregulowana w przepisach prawa pracy.

Zgodnie jednak z wyrokiem Sądu Najwyższego 13 marca 1997 r. ([I PKN 43/97](#)) z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju, pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy (może go z nim łączyć tylko jedna umowa).

**Dopuszczalne jest zawieranie odrębnych umów o pracę, między tymi samymi podmiotami (istnienie między nimi więcej niż jednego stosunku pracy), jeżeli ich przedmiotem ma być praca innego rodzaju niż wcześniej umówiona** (wynikająca z wcześniej nawiązanej umowy o pracę).

Również w wyroku z 8 stycznia 1981 r. ([II URN 186/80](#)) SN stwierdził, że **zakład pracy może zawrzeć z własnym pracownikiem dodatkową umowę o pracę, jeżeli będzie to praca innego rodzaju niż dotychczasowa, a wykonywanie jej nie będzie kolidowało z normalnym czasem pracy pracownika.**

Jak z powyższego wynika, zasadą jest pozostawanie stron w jednym stosunku pracy. Zawieranie przez pracownika kolejnej umowy o pracę z dotychczasowym pracodawcą judykatura dopuszcza wyjątkowo, pod warunkiem że dochodzi do określenia rodzaju pracy wyraźnie innego niż określony w podstawowym czasie pracy.

Istotnym zatem elementem stanowiącym o możliwości występowania pracownika w dwóch stosunkach pracy u jednego pracodawcy jest wykonywanie prac różnego rodzaju. W takim wypadku, gdy pracownika z pracodawcą łączą dwa odrębne stosunki prawne, każdy z nich rozliczany jest oddzielnie.

## Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2019 r. III PK 87/18

W razie wątpliwości, czy dana umowa jest umową o pracę czy umową cywilnoprawną, należy ustalić, czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej. Dopiero wówczas, gdy umowa poddawana analizie (w swej treści, a zwłaszcza w sposobie wykonywania) wykazuje z ich jednakowym nasileniem cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych wzorców umownych, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny **zamiar stron** i cel umowy, który może (ale wcale nie musi) wyrażać się także w nazwie umowy.

**Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r. I PK 176/16**

Jeżeli w umowie przeważają cechy pracownicze, takie jak podporządkowanie pracodawcy czy brak realnej możliwości wykonywania umowy przez inną osobę niż zatrudniony, to mamy do czynienia z umową o pracę. **Nawet jeżeli wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej.**



**INFORAKADEMIA**

# **Umowy cywilnoprawne w 2022 r.**

## **– zlecenia, dzieła, świadczenie usług, kontrakty menadżerskie**

**Aleksander Kuźniar**

*prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych*

WEBINARIUM  
DOSTĘPNE TAKŻE W

  
**INFOR** *lex*  
KOMPLEKSOWA  
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK  
GAZETA PRAWNA