



Świadczenie pracy, rozumianej jako wykonywanie określonych czynności podejmowanych w celu uzyskania danego efektu, może być realizowane w ramach różnych podstaw prawnych. Do najpopularniejszych należy bez wątpienia stosunek pracy, ale w polskich realiach dużą rolę odgrywają też stosunki cywilnoprawne – w szczególności stosunek zlecenia i dzieła.

W pierwszym rzędzie należy podkreślić, że każda z form zatrudnienia charakteryzuje się określonymi cechami, których spełnienie przesądza, że w danej (konkretnej) relacji między zatrudnionym a zatrudniającym powinien znaleźć zastosowanie konkretny rodzaj umowy. Przykładowo podporządkowanie (wyrażające się m.in. możliwością wydawania wiążących poleceń co do sposobu wykonywania pracy czy czynności, które należy wykonywać), dobrowolność, wymóg osobistego świadczenia pracy, ryzyko po stronie podmiotu zatrudniającego (np. ekonomiczne, przejawiające się w tym, że nawet w razie braku zakładanego efektu ekonomicznego istnieje obowiązek wypłaty wynagrodzenia osobie pracującej) czy obligatoryjność wypłaty wynagrodzenia świadczą o tym, że mamy do czynienia ze stosunkiem pracy.

Podobnie swoiste cechy ma zatrudnienie cywilnoprawne. Jedną z istotniejszych jest przy tym

równorzędność stron, z czego wynika brak podporządkowania i brak kierownictwa (skoro obie strony są formalnie równe, to żadna nie może drugiej wydawać poleceń). W tym wypadku warto jeszcze zwrócić uwagę na fakt, że w ramach zatrudnienia cywilnoprawnego można dokonać dalszego rozróżnienia na poszczególne typy umów. W praktyce najważniejszą rolę odgrywają umowy-zlecenia, o których mowa w art. 734 i następnych Kodeksu cywilnego. Doprecyzowując, najczęściej stosuje się umowy o świadczenie usług, do których to umów stosuje się przepisy o zleceniu – art. 750 Kodeksu cywilnego (formalnie rzecz biorąc, zlecenie polega na wykonywaniu czynności prawnych dla dającego zlecenie, czyli np. podpisywanie umów), podczas gdy wykonywanie czynności faktycznych (np. związanych z usługami budowlanymi) jest przedmiotem właśnie umów o świadczenie usług. Ze względu na powszechny sposób nazewnictwa w dalszej części używane będą sformułowania „umowa zlecenia” czy „zlecenie”, jednak będą się one odnosiły także do świadczenia usług.

Obok umowy-zlecenia funkcjonuje także umowa o dzieło (art. 627 i następne Kodeksu cywilnego). Najważniejszą różnicą pomiędzy zleceniem a dziełem jest fakt, że w pierwszym przypadku strony umawiają się na uzyskanie konkretnego rezultatu (np. namalowanego obrazu), podczas gdy w drugim przypadku przedmiotem umowy jest to, że zleceniobiorca będzie w sposób staranny wykonywał zlecone czynności (które oczywiście w założeniu powinny doprowadzić do uzyskania określonego efektu, ale ten element nie jest przedmiotem umowy). Warto zresztą zauważyć, że umowa o pracę także jest umową starannego działania (a nie rezultatu) – pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy (art. 22 § 1 Kodeksu pracy), a nie uzyskania określonego celu. Z tego powodu w praktyce najczęściej umowa o pracę jest zastępowana właśnie zleceniem.

Tygodnik Solidarność

dr Jakub Szmit, starszy specjalista w Zespole Prawnym KK NSZZ „Solidarność”