

Wprowadzenie

Umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, do których stosujemy przepisy o zleceniu, są i zapewne będą niezmiernie popularne. Wykorzystywane są zarówno do długiej, jak i bardzo krótkiej współpracy. Zawierane są pomiędzy przedsiębiorcami, pomiędzy przedsiębiorcą a osobą fizyczną nieprowadzącą działalności gospodarczej, jednostką organizacyjną a przedsiębiorcą itp. Dotyczą zarówno bardzo prostych, jak i niezmiernie skomplikowanych i rozbudowanych prac.

Popularność tych umów nie idzie w parze z powszechną świadomością nie tylko ich istoty, ale również ich konstrukcji. Treść zawieranych umów bardzo często nie spełnia wymogów wynikających z przepisów prawa, jak również nie służy stronom umów.

Zacząć niewątpliwie trzeba od dookreślenia zobowiązania zleceniobiorcy. Często występująca w tym zakresie bardzo duża ogólnikowość prowadzić może do trudności we współpracy pomiędzy stronami umowy, jak też w niektórych przypadkach budzić wątpliwości, czy dana umowa nie jest w rzeczywistości umową o pracę. Należy zatem pamiętać o jak najdokładniejszym określeniu w umowie tego, co ma robić zleceniobiorca, w jakich warunkach, według jakich metod i procedur. Zleceniobiorca nie jest pracownikiem, który otrzymuje polecenia dotyczące tego, co i jak ma robić. To właśnie zapisy umowy powinny jak najbardziej wyczerpująco i precyzyjnie na to wskazywać.

W wielu umowach niezbędne jest daleko idące sięgnięcie do przepisów o minimalnej stawce godzinowej i odzwierciedlenie w zawieranych umowach nie tylko bezpośrednich wymogów ustawowych w tym zakresie (wysokość wynagrodzenia, sposób potwierdzania liczby godzin realizacji usług), ale również wprowadzenie zapisów powiązanych z tymi przepisami, tworzących pewne „bezpieczniki” dla zleceniodawcy. Jako przykład można podać zobowiązanie zleceniobiorcy do przekazywania informacji o zmianie jego statusu jako osoby zatrudniającej lub niezatrudniającej pracowników lub zleceniobiorców. W wielu przypadkach bardzo ważne może być również ustalenie w treści umowy ograniczeń dotyczących maksymalnej liczby godzin wykonywania zlecenia.

Do tego dochodzą zapisy o karze lub karach umownych, ograniczenie konkurencji, obowiązki informacyjne odnośnie do np. powstania sytuacji uniemożliwiających wykonywanie zlecenia, rozliczanie wydatków, w tym związanych z przemieszczaniem się.

W niniejszej publikacji wskazano wiele przykładowych zapisów dotyczących tych kwestii, omawiając treść umowy zlecenia „od początku do końca”. Poszczególne regulacje umowne przedstawione zostały w kilku opcjach zapisów, w zależności od celu, jaki strony umowy zamierzały osiągnąć.

Marek Rotkiewicz