

Zakres obowiązków zatrudnionego. Jak go ustalić i z czego wynika?

Wstęp

Niniejszy artykuł ma na celu wyjaśnienie podstawowych różnic pomiędzy umową o pracę, umową o dzieło oraz umową zlecenie w zakresie obowiązków osoby zatrudnionej. Omówione w nim zostaną podstawowe różnice występujące już na etapie podejmowania zatrudnienia (podpisania umowy), problemy pojawiające się w trakcie wykonywania pracy oraz w momencie ustania stosunku zatrudnienia. Powyższa problematyka ilustrowana jest przykładami zaczerpniętymi z orzecznictwa sądów pracy. Ponadto przywołano liczne kazusy z praktyki poznańskiej oraz wrocławskiej Uniwersyteckiej Poradni Prawnej.

Podejmując tematykę zakresu obowiązków osoby zatrudnionej należy poczynić kilka uwag wstępnych. W pierwszej kolejności trzeba wyjaśnić pojęcie i znaczenie „osoby zatrudnionej”, następnie wskazać jakie formy owo zatrudnienie może przybrać, na końcu zaś ustalić jak będzie się kreowała sytuacja prawna zatrudnionego pod względem zakresu obowiązków na poszczególnych etapach zatrudnienia.

1. Pracownik a zatrudniony – umowa zlecenie, umowa o dzieło, stosunek pracy

Zgodnie z przyjętą przez ustawodawcę definicją pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie: umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, lub spółdzielczej umowy o pracę¹. Formuła ta wskazuje na pięć różnych podstaw nawiązania stosunku pracy i wydaje się być określona w sposób wyczerpujący i nie budzący wątpliwości. Jednakże praktyka stosunków społeczno-gospodarczych związanych z podejmowaniem

¹ Art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U.98.21.94 j.t.

zatrudnienia dowodzi, iż nierzadko występują problemy z ustaleniem, czy w danym przypadku mamy do czynienia z ustawowo rozumianym „pracownikiem” czy też nie. Istotne jest bowiem odróżnienie ustawowego pojęcia „pracownik”, od terminu „zatrudniony”, używanego w języku codziennym dla określenia osoby wykonującej pracę. Dodatkowe wątpliwości stwarza fakt, iż ustawodawca wskazuje, że „pracownikiem jest osoba zatrudniona [...]” jednakże w dalszej części przepisu wskazuje na podstawy tego zatrudnienia, bez istnienia których wszystkie składniki pojęcia nie zostają wyczerpane. Nadmienić należy, iż w praktyce można się spotkać ze stosowaniem obu tych terminów zamiennie. Z punktu widzenia prawa taka dowolność jest niedopuszczalna, bowiem, jak wykażą dalsze rozważania, nie każdy zatrudniony będzie pracownikiem w rozumieniu Kodeksu pracy.

Kwestia stosowanej terminologii jest szczególnie istotna ze względu na współistnienie na rynku pracy zarówno cywilnoprawnych, jak i kodeksowych form zatrudnienia. Oba typy umów będą się znacznie różniły pod względem obowiązków zatrudnionego. Jak pokazują wyniki ankiet przeprowadzonych w trakcie projektu pt. „Twoje Prawa w Pracy”², społeczeństwo polskie ma w dalszym ciągu problemy z odróżnieniem stosunku pracy od umów cywilnoprawnych, jakimi są m.in. umowa zlecenie i umowa o dzieło. W tym miejscu podkreślić należy, iż polskie prawo zabrania zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy. Owe warunki zostały określone w art. 22 § 1 Kodeksu pracy jako elementy konstytutywne (podstawowe) stosunku pracy. Przez nawiązanie stosunku pracy należy zatem rozumieć sytuację w której pracownik:

- a) zobowiązuje się do wykonywania pracy **określonego rodzaju**,
- b) pracę tę wykonuje **osobiście**,
- c) wykonuje ją **na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy**,
- d) **w miejscu i czasie** wyznaczonym przez pracodawcę.

W przypadku zlecenia i dzieła powyższe elementy stosunku pracy w zasadzie nie występują. Zlecenie i dzieło mogą być wykonywane zarówno przez osoby prawne, jak i osoby fizyczne, po pierwsze w ramach prowadzonej przez te osoby działalności gospodarczej i po drugie przez osoby fizyczne jako usługi osobiste świadczone na rzecz

² Projekt przeprowadzony w okresie XI-XII 2010r. m.in. na Uniwersytecie Wrocławskim, oraz Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza przez Niezależne Zrzeszenie Studentów we współpracy ze wrocławską oraz poznańską Uniwersytecką Poradnią Prawną. W ramach projektu odbyły się prelekcje w dwóch panelach tematycznych tj. zlecenie, dzieło, umowa o pracę, oraz podstawowe zasady prawa pracy. Więcej informacji na stronie internetowej: <http://www.nzs.org.pl> oraz <http://www.twoje-prawa.pl>.

przedsiębiorców i posiadaczy nieruchomości³. Umowa zlecenie należy do grupy umów o świadczenie usług. Jest to umowa, w ramach której przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie⁴. Natomiast umowa o dzieło jest to umowa, w ramach której przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia⁵.

Tylko pracownik zatrudniony na podstawie stosunku pracy (umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę) może domagać się swoich praw wyrażonych w Kodeksie pracy. Pracownik ten podlega również szczególnym ustawowym obowiązkom względem swojego pracodawcy. Osoby wykonujące pracę w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy (na przykład na podstawie umowy zlecenie) nie są pracownikami, a zatem nie stosuje się do nich regulacji ochronnych Kodeksu pracy, lecz odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego. Pamiętać przy tym należy o zasadzie wyrażonej w art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy wskazującej, iż o tym z jaką umową mamy do czynienia **nie decyduje nazwa umowy, lecz jej treść**. Dlatego też zatrudnienie pracownika na wyżej opisanych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Ze sprawozdania udostępnionego przez Państwową Inspekcję Pracy wynika, iż w 2009r., wpłynęło ponad 12tyś wniosków dotyczących legalności zatrudnienia⁶ z czego 4,6 tyś wykazało wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Oznacza to, iż zastępowanie umowy o pracę umową zlecenie czy też umową o dzieło jest praktyką spotykaną na polskim rynku pracy stosunkowo często. W szczególności dotyczy to osób młodych podejmujących zatrudnienie po raz pierwszy, lub na krótki okres czasu.

Przykład: Janek M. przez całe 5 lat studiów pracował na stanowisku kasjer/sprzedawca w jednej z większych sieci dyskontowych w Poznaniu. Pracował w soboty i niedziele po 12h, codziennie w pracy podpisywał grafik i wykonywał polecenia kierownika sklepu, każdą nieobecność w pracy musiał usprawiedliwiać i odrabiać, gdyż pracę musiał wykonywać osobiście i nie miał możliwości dokonywania zmian w grafiku. Zdarzało się, że zostawał po godzinach by podliczyć kasę i zabezpieczyć ją w sejfie - za ten czas pracy nigdy mu nie zapłacono. Janek pracował przez cały okres na umowę zlecenie i bardzo się zdziwił, gdy po 5 latach otrzymał informację, iż nie otrzyma świadectwa pracy, gdyż za umowę zlecenie ono nie przysługuje.

³ Z.Niedbała, D.E.Lach, M.Piotrowski, S.Samol, M.Skąpski, K.Ślebzak, Prawo pracy, wydanie 2, LexisNexis, s.107.

⁴ Art. 734 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny.

⁵ Art. 627 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny.

⁶ Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 r., dostępne na stronie internetowej: <http://www.pip.gov.pl/html/pl/sprawozd/09/pdf/r02.pdf>.

Powyższy przykład doskonale obrazuje fikcję prawną, w ramach której zakres obowiązków zatrudnionego odpowiada elementom stosunku pracy tj. określone miejsce pracy, czas pracy, podporządkowanie kierownicze, praca wykonywana osobiście i na rzecz pracodawcy. Mimo spełnienia warunków stosunku pracy, pracownik został zatrudniony na umowę zlecenie, co pozbawiło go uprawnień wynikających z Kodeksu pracy (urlop wypoczynkowy, urlopy okolicznościowe w tym urlop na żądanie, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, świadczenia w razie choroby lub macierzyństwa itp.). Takie-
mu pracownikowi przysługuje powództwo do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Warto wskazać, iż przedmiotowe powództwo nie podlega opłacie sądowej w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50 000 zł, termin przedawnienia wynosi 3 lata.

2. Podpisanie umowy - ustalanie zakresu obowiązków zatrudnionego

Podpisanie umowy jest w zasadzie najważniejszym etapem współpracy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. To właśnie w umowie powinny zostać określone zasady, zakres oraz terminy wykonywania obowiązków. Od stopnia szczegółowości określenia obowiązków zależy, z jak dużą ilością zadań przyjdzie się zmierzyć zatrudnionemu w miejscu pracy. Określanie obowiązków odbywa się z różnym stopniem szczegółowości, w zależności od rodzaju zawartej przez strony umowy. Nadmienić należy, iż w niektórych przypadkach (umowy cywilnoprawne) ustawodawca dopuszcza formę ustną umowy, co może dodatkowo komplikować kwestię ustalenia zakresu obowiązków zatrudnionego.

2.1. Umowa o pracę

Kodeks pracy w art. 29 § 2 nakłada na pracodawcę wymóg pisemności przy zawieraniu umowy o pracę. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy⁷. Z punktu widzenia ustalenia zakresu obowiązków pracowniczych, najistotniejszym elementem umowy o pracę

⁷ Art. 29 § 1 Kodeksu pracy.

będzie „rodzaj pracy”. Przez „rodzaj pracy” rozumie się typ czynności składających się na umówioną pracę. Jako składnik przedmiotowo istotny, powinien zostać wskazany w sposób niebudzący żadnych wątpliwości.

Przykład: Janek M. znalazł w Internecie ogłoszenie firmy budowlanej poszukującej pracownika na stanowisko pomocnika murarza. Następnego dnia umówił się na spotkanie rekrutacyjne, ze względu na doświadczenie w branży, jeszcze tego samego dnia podpisał umowę o pracę. W trakcie jej podpisywania zwrócił uwagę wyłącznie na stawkę godzinową, która go satysfakcjonowała – z pozostałymi zapisami umowy zapoznał się w domu. Otrzymał polecenie pracy na wysokości przy demontażu dachówek, powołał się na zapisy umowy, w której nie określono wyraźnie rodzaju pracy. Ponadto praca na wysokości bez odpowiedniego szkolenia BHP zagrażała jego życiu lub zdrowiu. Odmówił więc jej wykonania.

Powyższy przykład wskazuje dwa mankamenty istotne z punktu widzenia interesu pracownika, a stanowiące o zakresie jego obowiązków pracowniczych. Po pierwsze brak określenia lub wyłącznie ogólne określenie rodzaju pracy może z jednej strony być przyczyną organizacyjnych sporów w miejscu pracy, z drugiej zaś strony może stanowić podstawę odmowy wykonania polecenia służbowego, którego treść znacznie wykracza poza uprawnienia oraz doświadczenie i wiedzę zatrudnionego pracownika. Po drugiej stronie stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy – w ramach jego uprawnień kierowniczych – możliwość uszczegółowienia zakresu czynności pracownika. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego jeżeli rodzaj pracy i miejsce jej świadczenia zostały w umowie o pracę określone w sposób ogólny, to utrzymanie się w granicach wyznaczonych takim określeniem oznacza, że nie mamy do czynienia ze zmianą warunków pracy, a jedynie z ich konkretyzacją, dokonywaną w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy, gdyż do istoty stosunku pracy należy jej świadczenie pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej)⁸.

Przykład: Władysław W., z zawodu elektryk, zatrudnił się w firmie zajmującej się serwisem sprzętu komputerowego. W umowie o pracę jako rodzaj pracy wskazano: naprawa sprzętu komputerowego. Przez pierwszy dzień pracy Władysław naprawiał wyłącznie komputery stacjonarne. Drugiego dnia otrzymał polecenie montażu i demontażu laptopów. Takie polecenie mieściło się w granicach tzw. konkretyzacji rodzaju pracy w sferze uprawnień kierowniczych bezpośredniego przełożonego Władysława.

Gdy rodzaj pracy nie jest określony w pisemnej lub ustnej umowie o pracę, to o godnym zamiarze stron można wnioskować z całokształtu okoliczności, na przykład na podstawie kwalifikacji pracownika, rodzaju produkcji prowadzonej przez pracodawcę

⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r. I PK 73/08.

lub, w razie podjęcia pracy przez pracownika, w oparciu o rodzaj wykonywanych przez niego czynności⁹.

Przykład: Robert T., z zawodu cieśla, zatrudnił się w firmie zajmującej się produkcją okien z profilu drewnianego. W umowie o pracę nie określono rodzaju powierzonej pracy, ani powierzonego stanowiska. Robert uległ wypadkowi przy pracy, a w trakcie kontroli nastąpił problem w związku z ustaleniem, czy Robert pracował na swoim stanowisku. Z dokumentacji przedstawionej przez zarząd firmy wynikało, iż zatrudniano w niej wyłącznie 2 grupy pracowników: stolarzy i ślusarzy. W oparciu o kwalifikacje oraz rodzaj produkcji prowadzonej w firmie – nie było problemu z określeniem stanowiska pracy Roberta.

Omawiając kwestie prawne związane z zakresem obowiązków pracowników zatrudnionych w oparciu o przepisy Kodeksu pracy należy wskazać, iż na ich podstawie zostały wydane rozporządzenia wykonawcze zawierające **wykazy prac wzbronionych**:

- 1) kobietom (np. prace w wykopach oraz w zbiornikach otwartych dla kobiet w ciąży, ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej 12 kg - przy pracy stałej, 20 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej)¹⁰,
- 2) młodocianym (np. prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie, prace związane z produkcją, sprzedażą i reklamą wyrobów tytoniowych)¹¹.

Strony nie mogą ustalić w umowie, że przedmiotem zobowiązania (obowiązków pracowniczych) będzie świadczenie pracy określonej w tych wykazach jako „wzbroniona”. Ponadto w drodze rozporządzeń rządowych zostały określone rodzaje prac, które wymagają szczególnej sprawności psychofizycznej (np. prace przy obsłudze żurawi wieżowych i samojezdnych, prace remontowo-konserwacyjne przy amunicji i jej konfekcjonowaniu)¹², oraz rodzaje prac które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby (np. prace przy usuwaniu skażeń chemicznych, prace na czynnych gazociągach i przemysłowych instalacjach gazowych)¹³. Praca, która występuje w wykazie prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej, powinna być określona w umowie

⁹ Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza komentarz, Komentarz bieżący do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94), LEX/el. 2011.

¹⁰ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz. U. Nr 114, poz. 545 z późn. zm.).

¹¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. Nr 200, poz. 2047 z późn. zm.).

¹² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej, Dz. U. Nr 62, poz. 287).

¹³ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby, Dz. U. Nr 62, poz. 288).

o pracę zgodnie z terminologią przyjętą w tym rozporządzeniu. Ma to znaczenie dla ochrony pracownika przed powierzaniem mu pod inną nazwą pracy, do której wykonywania nie ma kwalifikacji psychofizycznych.

Przykład: Janina K. zatrudniła się na stanowisku kierownika zmiany w osiedlowym sklepie spożywczym. Do zakresu jej obowiązków należało: sporządzanie grafiku, rozliczanie kasy, bieżące powierzanie obowiązków pracownikom zmiany. Pewnego dnia do sklepu zawitał kierownik regionalny. W trakcie kontroli stwierdził, iż dodatkowym obowiązkiem Janiny będzie od dziś przenoszenie 15 kg kartonów z towarem do likwidacji na magazyn sklepu. Janina odmówiła wykonania polecenia gdyż praca ta została określona w przepisach prawa jako „wzbroniona”. Odmowa nie stanowiła naruszenia obowiązków pracowniczych.

Omawiając zakres obowiązków pracowniczych na etapie zatrudnienia należy wskazać na rozdział II Kodeksu pracy zatytułowany „Obowiązki pracownika”, w którym ustawodawca statuuje katalog podstawowych powinności pracowniczych. Art. 100 § 1 Kodeksu pracy stanowi, iż pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Zgodnie z paragrafem drugim pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (tajemnicy służbowej),
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

2.2. Umowa zlecenie

Już z treści art. 734 § 1 Kodeksu cywilnego wynika podstawowy obowiązek przyjmującego zlecenie, a mianowicie obowiązek dokonania określonej w umowie zlecenie czynności prawnej. Aby czynność prawna mogła zostać prawidłowo dokonana, należy zadbać o jej wyczerpujące określenie. Przyjmujący zlecenie w oparciu o treść umowy nie powinien mieć problemów z dobraniem środków w celu jej wykonania.

W przeciwieństwie do stosunku pracy (umowy o pracę) zleceniobiorca ma sporo swobody i dowolności przy wykonywaniu zlecenia. Może w szczególności powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej, jednakże tylko wtedy, gdy to wynika z umowy lub ze zwyczaju, albo gdy jest do tego zmuszony przez uzasadnione okoliczności. W wypadku

takim obowiązany jest niezwłocznie zawiadomić dającego zlecenie o danych osobowych oraz miejscu zamieszkania swego zastępcy¹⁴. 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.

Przykład: W ramach umowy zlecenie Józef Z. - specjalista w biurze nieruchomości miał przygotować w okresie 2 tygodni listę 10 lokali w centrum Poznania, które mogłyby zostać przerobione na restaurację. Józef miał zaplanowany urlop, więc powierzył to zlecenie Kazimierzowi T., swojemu koledze z biura. Z nadmiaru obowiązków Kazimierz nie wywiązał się z umowy, przez co inwestycja klienta opóźniła się w czasie. Klient zamierza domagać się od Józefa odszkodowania w związku z niewykonaniem zlecenia w terminie. Kazimierz i Józef mieli podpisaną umowę, w ramach której za wszelkie straty odpowiadają solidarnie.

Obowiązkiem zleceniobiorcy wynikającym zarówno z przepisów prawa, jak i z samej istoty zlecenia, jest obowiązek udzielania potrzebnych wiadomości o przebiegu sprawy. Umowa zlecenie wyraża się w tym, że przyjmujący zlecenie działa w interesie dającego zlecenie: w jego imieniu bądź we własnym imieniu, ale na jego rachunek. Realizacja zlecenia może następować w sposób bezpośredni (np. w formie udzielonego pełnomocnictwa) lub w sposób pośredni (np. upoważnienie do negocjacji warunków sprzedaży lokalu). Zasadniczym celem jest doprowadzenie do zmian w sferze prawnej dającego zlecenie, dlatego też powinien on mieć zagwarantowaną możliwość uzyskania informacji o realizacji umowy. Na podstawie takich informacji może udzielać przyjmującemu zlecenie wskazówek dotyczących sposobu wykonania umowy¹⁵. Obowiązek ten dotyczy wszelkich wiadomości, które spełniają dwie przesłanki: są **potrzebne** oraz **dotyczą przebiegu sprawy**. Powinny być one udzielane w rozsądnym czasie, na bieżąco, w razie zaistnienia okoliczności związanych z wykonaniem zlecenia. Naruszenie obowiązku udzielania wiadomości stanowi podstawę kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej przyjmującego zlecenie, ewentualnie może stanowić ważny powód wypowiedzenia zlecenia przez zleceniodawcę¹⁶.

Przykład: Paweł T., jako czynny radca prawny, otrzymał od swojego kolegi Łukasza M. pełnomocnictwo do sporządzenia przedwstępnej umowy sprzedaży samochodu. W trakcie negocjacji z oferentami, zupełnie przez przypadek, powiedział jednemu z nich,

¹⁴ W razie zawiadomienia odpowiedzialny jest tylko za brak należytej staranności w wyborze zastępcy (art. 738 § 2 Kodeksu cywilnego).

¹⁵ K. Kołakowski (w:) G. Bieniek, *Komentarz*, t. II, 2006, s. 392; L. Ogiełło (w:) K. Pietrzykowski, *Komentarz*, t. II, 2003, s. 370; J. Szczerski (w:) *Komentarz*, t. II, 1972, s. 1548).

¹⁶ P. Machnikowski (w:) E. Gniewek, *Komentarz*, 2006, s. 1159.

jaka jest cena minimalna oczekiwana przez właściciela samochodu. O zaistniałej sytuacji nie poinformował Łukasza. Podczas składania ofert Łukasz nie otrzymał żadnej, która by go satysfakcjonowała, powziął jednak informację o rozmowie Pawła z kupcami. W międzyczasie cena auta diametralnie spadła. Łukasz zamierza wystąpić o odszkodowanie do Pawła z tytułu znaczących strat, które poniósł na skutek niedochowania obowiązku udzielania informacji w trakcie realizacji zlecenia.

2.3. Umowa o dzieło

Przedmiotem umowy o dzieło jest wykonanie określonego dzieła, czyli osiągnięcie określonego rezultatu. Dzieło może mieć charakter materialny (np. uszycie sukni ślubnej), oraz niematerialny (wykonanie programu artystycznego). Treścią umowy o dzieło może być również objęcie wykonaniem nowych przedmiotów, naprawa, przerobienie lub konserwacja już istniejących¹⁷.

Podstawowym obowiązkiem wykonującego dzieło jest jego wykonanie zgodnie z zamówieniem. W odróżnieniu od dwóch wcześniej omówionych umów, jej przedmiot podlega dokładnej specyfikacji, tak aby przyjmujący zamówienie miał dokładną wiedzę na temat przedmiotu zamówienia. Na podstawie zestawienia planowanych prac i przewidywanych kosztów tworzony jest kosztorys. W związku z tym w samej umowie nie ma zbyt wielu informacji dotyczących jej przedmiotu (pojawiają się ogólne dane dotyczące nazwy zamawianego dzieła, terminu, oraz odpowiedzialności stron na wypadek niewywiązania się z umowy), szczegółów zaś szukać należy w jej załącznikach.

Umowa o dzieło może również przewidywać wyraźny obowiązek dostarczenia przez zamawiającego zarówno materiałów, jak i urządzeń niezbędnych do wykonania dzieła. W takim przypadku zgodnie z ustawą przyjmujący zamówienie ma obowiązek użyć ich w sposób „odpowiedni”¹⁸. Rozumienie tego terminu sprowadza się do racjonalnego wykorzystania materiałów, w ich odpowiedniej, nienadmiernej ilości, zgodnie z cechami i przeznaczeniem zamówionego dzieła¹⁹. W przypadku naruszenia obowiązku odpowiedniego użycia materiałów przyjmujący zamówienie ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą.

Przykład: Tomasz K., z wykształcenia informatyk, przyjął zamówienie na wykonanie dzieła w postaci strony internetowej dla firmy z branży reklamowej. Zamówienie polegało na stworzeniu strony internetowej wraz z jej wypożyczonowaniem i zamieszczeniem na niej wyłącznie reklam produktów z najnowszego katalogu. W tym celu firma udostępniła

¹⁷ K. Kołakowski, *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga trzecia. Zobowiązania. Tom II*, Warszawa 1999, s. 132.

¹⁸ Art. 633 Kodeksu cywilnego.

¹⁹ A. Brzozowski (w:) *System prawa prywatnego*, t. 7, 2004, s. 339.

Tomkowi swoje serwery hostingowe, laptopa służbowego, oraz opłaciła dostęp do internetu. Tomek, korzystając z nowego laptopa, w kilka dni na udostępnionych mu serwerach założył swoją własną stronę internetową i zaczął czerpać z niej zyski. Na pozostałej przestrzeni stworzył stronę zgodną z zamówieniem. Firma powziąwszy informację o wykorzystaniu serwerów w celach osobistych wystąpiła do Tomka z roszczeniem o odszkodowanie za nieodpowiednie wykorzystanie powierzonych mu materiałów.

Jeżeli materiał dostarczony przez zamawiającego nie nadaje się do prawidłowego wykonania dzieła, albo jeżeli zajdą inne okoliczności które mogą przeszkodzić prawidłowemu wykonaniu, przyjmujący zamówienie powinien niezwłocznie zawiadomić o tym zamawiającego. W wypadku niedopełnienia powyższego obowiązku przyjmujący zamówienie może ponosić odpowiedzialność z tytułu rękojmi za wady fizyczne dzieła, a także odpowiedzialność odszkodowawczą na zasadach ogólnych za nienależyte wykonanie dzieła.

3. Zmiana treści umowy a zakres obowiązków zatrudnionego

Jak już wcześniej wspomniano, strony zatrudnienia są w zakresie swoich obowiązków związane treścią zawartej między sobą umowy. Treść umowy może zostać w każdym momencie zmieniona za zgodą obu stron, jednakże tryb tej zmiany jest zależny od rodzaju poszczególnych umów. Strony są ponadto ograniczone co do zakresu zmienianych obowiązków.

3.1. Umowa o pracę

Zmiana zakresu obowiązków zatrudnionego na podstawie umowy o pracę najczęściej odbywa się w ramach trybu szczególnego tj. **wypowiedzenia zmieniającego**²⁰. Wypowiedzeniem zmieniającym jest jednostronna czynność prawna pracodawcy, poprzez którą proponuje on pracownikowi, po upływie okresu wypowiedzenia, zmianę określonych warunków zatrudnienia. W trybie wypowiedzenia zmieniającego inne warunki pracy może „proponować” pracodawca, który tymi warunkami dysponuje (odpowiednim stanowiskiem, funduszem płac itd.). Wypowiedzenia wymaga przede wszystkim zmiana warunków pracy i płacy, które strony powinny uzgodnić w umowie o pracę: rodzaj pracy i miejsce pracy oraz warunki wynagrodzenia.

Pracownik może natomiast starać się o uzyskanie nowych, korzystniejszych warunków pracy lub płacy, bądź przez złożenie oferty zawarcia przez pracodawcę

²⁰ Tryb wypowiedzenia zmieniającego został uregulowany w art. 42 Kodeksu pracy.

porozumienia zmieniającego, bądź przez wypowiedzenie dotychczasowej umowy o pracę i równoczesne złożenie oferty zawarcia nowej umowy po upływie okresu wypowiedzenia na nowych zaoferowanych zakładowi pracy warunkach. W razie odmowy przyjęcia przez pracodawcę tego rodzaju ofert stosunek pracy w pierwszym wypadku trwa nadal na dotychczasowych warunkach, w drugim - rozwiązuje się²¹. Powyższe procedury stosuje się zarówno w przypadku potrzeby rozszerzenia, jak i zawężenia obowiązków pracowniczych. Przyjmuje się, iż tylko istotne zmiany treści umowy o pracę wymagają wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego. Nieistotne zmiany treści umowy mogą być natomiast dokonywane jednostronnie przez pracodawcę w drodze wydawania poleceń służbowych.

Przykład: Miłosz M. pracujący jako hydraulik w zakładzie Candy Company posiadał wykształcenie z zakresu elektryki, a także mechaniki. Gdy okazało się, że jako hydraulik Miłosz marnuje się na danym stanowisku otrzymał on wypowiedzenie zmieniające, w myśl którego miałby on dodatkowo zajmować się elektryką. Z racji iż Miłosz często nudził się w pracy, ochoczo przyjął rozszerzenie zakresu swoich obowiązków.

Strony mogą także zmienić miejsce wykonywania pracy, co wpływa na obowiązek pracownika zobowiązanego do świadczenia pracy w nowo wyznaczonym miejscu.

Przykład: Marta K. pracowała w prywatnym przedszkolu im. Włóczykija, które mieściło się w pobliżu jej miejsca zamieszkania. Z powodu małej ilości dzieci na tym osiedlu i pustek, z jakimi borykało się przedszkole, pracodawca postanowił przenieść je na większe osiedle. Z racji, iż Marta była wzorową wychowawczynią otrzymała ona wypowiedzenie zmieniające, które to zmieniało jej miejsce pracy na nowe. Po zaakceptowaniu nowych warunków pracy Marta musiała nie tylko tracić więcej czasu na dojazd do pracy, ale także wykonywać szereg nowych obowiązków powstałych z uwagi na inne wyposażenie w nowym przedszkolu.

W praktyce bardzo często spotykaną zmianą pośrednio wpływającą na zakres obowiązków pracownika jest zmiana wymiaru czasu pracy poprzez jego zwiększenie lub zmniejszenie. Pamiętać należy, iż strony ograniczone przez normy kodeksowe, nie mogą zwiększyć wymiaru czasu pracy ponad granice ustalone w ustawie (np. do 1,5 etatu), podobne ograniczenia przewidują przepisy o pracy w godzinach nadliczbowych.

Przykład: Arleta Ł. świetnie sprawdzała się na stanowisku sekretarki. Pracowała na pół etatu przychodząc codziennie na 4 godziny. Pracodawca (Tymoteusz D.) postanowił zatrudnić ją na pełen etat i w formie wypowiedzenia zmieniającego zaproponował jej to, a także znacząco zwiększył należne jej wynagrodzenie. Arleta Ł. przyjęła nowe warunki pracy i płacy. Po kilku miesiącach rozwoju firmy Tymoteusz chciał zatrudnić Arletę na

²¹ Z. Niedbała, D.E. Lach, M. Piotrowski, S. Samol, M. Skąpski, K. Ślęzak, Prawo pracy, wydanie 2, LexisNexis, s.175.

1,5 etatu i przedstawił jej ten pomysł. Arleta jako znawczyni prawa pracy wytłumaczyła mu, iż zatrudnienie w takim wymiarze jest niemożliwe.

3.2. Umowa zlecenie

Umowa zlecenie jest umową w zakresie której zleceniobiorca zobowiązuje się do świadczenia pewnych czynności z należytą starannością. Strony więc nie mogą zmienić danej umowy w zakresie jej elementów konstytutywnych (tych które świadczą o istocie danego zobowiązania). Przykładowo nie mogą się umówić, że zleceniobiorca zobowiąże się do przeniesienia własności za odpowiednim wynagrodzeniem albo do zrealizowania z góry określonego celu, gdyż wtedy umowa zlecenie posiadała by cechy przeważające umowy sprzedaży bądź umowy o dzieło. Strony są uprawnione do dokonywania zmian w zakresie samego „świadczenia czynności” poprzez ich rozszerzanie, zawężenie albo nawet zmianę na zupełnie inny rodzaj czynności.

Przykład: Kornel J., zobowiązany do świadczenia usług w zakresie obsługi gości w restauracji hotelowej, umówił się ze zleceniodawcą, że zakres jego obowiązków będzie dodatkowo obejmował pomoc na kuchni. Po pewnym czasie Kornel poszedł na studia, co wielce go absorbowало, dlatego też po zmianie umowy zakres jego obowiązków ograniczał się do przyjmowania zamówień. Gdy zwolniło się stanowisko recepcjonisty, strony zgodnie przyjęły, że funkcję tę będzie sprawował Kornel. Każda z tych zmian znacząco wpływała na zakres obowiązków zatrudnionego.

Strony mają ponadto uprawnienie do dokonania zmian w zakresie wszelkich dodatkowych obowiązków zawartych w umowie, jeżeli taka tylko będzie ich wola. Co oczywiste, nie mogą za sprawą tejsze zmiany ograniczać obowiązywania aktów powszechnie obowiązujących w tym m. in. kodeksu cywilnego poprzez rozszerzanie odpowiedzialności bądź zobowiązania zleceniobiorcy do zachowania sprzecznego z prawem. Kolejną z możliwości zmian zakresu obowiązków zleceniobiorcy jest zastrzeżenie, że zleceniobiorca może posłużyć się, w zakresie wykonywanych przez siebie czynności, zastępcą. Za czynności owego zastępcy oczywiście odpowiada, ale dzięki temu w sytuacjach niecierpiących zwłoki może przenieść część swoich obowiązków za osobę trzecią.

Przykład: Mariusz N. zobowiązał się do pielęgnowania ogródka u Pani Janiny Z. Pani Janina udostępniła Mariuszowi sprzęt ogrodowy. Po hucznej imprezie Mariusz nie był w stanie spełnić zobowiązania, dlatego też wysłał swojego młodszego brata Zenka N. Po zakończonej pracy Zenek zapomniał schować łopaty i taczki, które to zostały w nocy skradzione. Za sprzęt ten odpowiadał Mariusz, zatem to on będzie musiał go odkupić.

Z punktu widzenia interesu obu stron warto zastrzec w umowie klauzulę: „wszelkie zmiany umowy wymagają dla swej ważności formy pisemnej w postaci aneksu”, dzięki czemu można uniknąć zmiany owej umowy w sposób nieuzasadniony.

Przykład: Zbigniew K. w trakcie rozmowy ze swoim zleceniodawcą przytakiwał mu, bo nie chciał go już słuchać. Nie zwrócił przy tym uwagi, iż zobowiązał się do wykonania jeszcze kilku czynności pobocznych, które nie były zawarte w umowie początkowej.

3.3. Umowa o dzieło

Podobny tryb zmian treści umowy przewiduje się dla umowy o dzieło. Cechą charakterystyczną tej umowy jest wykonanie przez przyjmującego zamówienie z góry określonego i doprecyzowanego dzieła, zatem i zmiana obowiązków wykonującego zamówienie może obejmować głównie tę materię. Poprzez dokonane zmiany określone w umowie dzieło może przybrać nowe cechy, albo zostać zmienione na inne. Tym samym zmianie ulega oczekiwany przez zamawiającego rezultat. Pamiętać należy, iż dzieło musi być możliwe do zrealizowania, a także dokładnie określone (rodzajowo, ilościowo).

Przykład: Mateusz O. zobowiązał się do pomalowania ogrodzenia pani Wiesławie R., jednakże w trakcie wykonywania dzieła okazało się, iż ogrodzenie to rozsypuje się wraz z każdorazowym dotknięciem pędzla. Po rozmowie z panią Wiesławą przedmiot umowy został zmieniony z „pomalowania” na „stworzenie” nowego ogrodzenia. W związku z powyższym zakres obowiązków Mateusza znacznie się rozszerzył.

Zmianie może ulec również termin oddania gotowego już dzieła (może zostać skrócony, bądź wydłużony). Podobnie rzecz się ma z miejscem oddania gotowego dzieła, wykonawca dzieła może zostać zwolniony z obowiązku dostarczenia dzieła bądź wręcz przeciwnie zobowiązany do dostarczenia go w umówione miejsce. Materiały niezbędne do wykonania dzieła powinien co do zasady dostarczyć przyjmujący zamówienie, jednakże strony mogą dokonać zmiany treści umowy i zobowiązać zamawiającego dzieło do dostarczenia materiałów.

Przykład: Kamil M. miał za zadanie stworzyć skalnę wodną u rodziny państwa Z. Do zrealizowania dzieła potrzebował dostarczyć do ogrodu znaczne ilości kamienia ozdobnego. Z racji iż koszty przewozu znacznie wpłynęłyby na koszt wykonania dzieła, a także z uwagi na fakt, iż Gerwazy Z. pracował pojazdem dostawczym, strony umówiły się, że materiał ten dostarczy do ogrodu pan Gerwazy.

4. Niedookreślone obowiązki

W praktyce realizacji obowiązków pracowniczych w ramach stosunków pracy, oraz realizacji postanowień umów cywilnoprawnych (umowy zlecenie, umowy o dzieło), niejednokrotnie pojawiają się sytuacje, w których zakres obowiązków wskazany w umowie nie pokrywa się z faktycznie wykonywanymi czynnościami. Istnieje zatem potrzeba dookreślenia umownych obowiązków, w każdej z trzech omawianych form procedura

będzie przedstawiała się nieco inaczej. Przy czym należy zauważyć, iż nie można utożsamiać zmiany zakresu obowiązków z sytuacją ich niedookreślenia. Pierwsze jest wynikiem woli jednej ze stron stosunku zatrudnienia, drugie efektem niedochowania należytej staranności, czy też skutkiem niedoprecyzowania zapisów umowy w tym zakresie.

4.1. Umowa o pracę

Jak już wspomniano, rodzaj wykonywanej pracy może zostać określony w umowie o pracę w sposób bardziej ogólny lub szczegółowy. W zależności od tego wskazać należy na 2 tryby postępowania w sytuacji, gdy zakres obowiązków pracowniczych nie pokrywa się z faktycznie wykonywaną pracą. W praktyce sprowadza się to do odróżnienia sytuacji, w których potrzebne jest wypowiedzenie zmieniające lub zgoda pracownika na zmianę (doprecyzowanie) warunków zatrudnienia, od tych, w których pracodawca może jednostronnie w drodze polecenia służbowego kształtować sytuację pracownika. Przyjmuje się, iż tylko **istotne** zmiany treści umowy o pracę wymagają wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego. Nieistotne zmiany treści umowy mogą być natomiast dokonywane jednostronnie przez pracodawcę w drodze wydawania wspomnianych poleceń służbowych²².

Wypowiedzenie zmieniające będzie zatem konieczne w sytuacji, gdy w ramach obowiązków pracowniczych niedookreślone zostały czynności, które ma wykonywać pracownik, a które wykraczają poza pełnioną przez niego funkcję.

Przykład: Janusz M. zatrudnił się na stanowisku kierownika działu personalnego w firmie zajmującej się produkcją leków farmaceutycznych. Podczas pierwszego dnia pracy okazało się, że oprócz obowiązków związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi będzie odpowiedzialny za planowanie strategii firmy oraz roczny bilans finansowy. Janusz nie posiadał ani wykształcenia, ani doświadczenia w tym zakresie. Firma zaproponowała mu bezpłatne szkolenia. Janusz wyraził zgodę pod warunkiem, że dodatkowe obowiązki zostaną uwzględnione w umowie o pracę wraz ze stosownym ekwiwalentem pieniężnym.

W przypadku polecenia dotyczącego wykonywania czynności wynikających z rodzaju pracy określonego w umowie o pracę, pracodawca nie musi dokonywać wypowiedzenia warunków pracy, polecenie to mieści się w zakresie uprawnień kierowniczych podmiotu zatrudniającego i jest dla pracownika wiążące²³.

Przykład: Ania K. pracuje od 2 lat jako pielęgniarka w szpitalu wojewódzkim na oddziale intensywnej terapii mieszczącym się na 2 piętrze szpitala. Wraz z nowym rokiem

²² Orzeczenie SN z dnia 18 maja 1964 r., I PR 189/64.

²³ Wyrok SN z dnia 14 października 2004 r., I PK 663/03, OSNP 2005, nr 19, poz. 298.

kalendarzowym otrzymała polecenie pracy na 4 piętrze, w drugiej części oddziału intensywnej terapii, bez zmiany zakresu obowiązków pracowniczych. Polecenie to nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy i płacy w związku z czym mieści się w zakresie uprawnień kierowniczych podmiotu zatrudniającego.

4.2. Umowa zlecenie i umowa o dzieło

W przypadku umów cywilnoprawnych nie znajdują zastosowania przepisy Kodeksu pracy o wypowiedzeniu zmieniającym, oraz instytucja polecenia służbowego. Rozwiązań w przypadku niedookreślenia obowiązków wykonawcy zlecenia albo przyjmującego zamówienie należy więc szukać w Kodeksie cywilnym.

Umowa zlecenie to umowa starannego działania, wykonujący zlecenie odpowiada za niedochowanie należytej staranności w jego wykonaniu. Bardzo ważne jest określenie rodzaju czynności stanowiących przedmiot zlecenia. Jest to szczególnie istotne z punktu widzenia wynagrodzenia, które należy się przyjmującemu dopiero po wykonaniu zlecenia, chyba że co innego wynika z umowy lub z przepisów szczególnych (art. 744 k.c.). Zakres obowiązków zleceniobiorcy winien zostać określony w taki sposób, aby nie było wątpliwości przy ostatecznym rozliczaniu jego wykonania. W sytuacji gdy obowiązki zostały niewystarczająco określone, przyjmuje się, iż zgodnie z zasadą swobody umów wykonawca zlecenia powinien wystąpić o ich dookreślenie, w postaci aneksu do umowy bądź sporządzenia nowej umowy. Zleceniodawca powinien unikać umów, w których zakres powierzonych obowiązków w ramach zlecenia został niedoprecyzowany.

Zobowiązanie wynikające z umowy o dzieło ma charakter zobowiązania rezultatu (strony umowy umawiają się, iż podjęte działania przyniosą konkretny, z góry założony rezultat). Wspomniano, iż obowiązkiem przyjmującego zamówienie jest wykonanie dzieła zgodnie z zamówieniem. Aby taki stan rzeczy został osiągnięty, przyjmujący zamówienie musi mieć szczegółową wiedzę co do przedmiotu zamówienia. Takie informacje powinny zostać określone w umowie o dzieło oraz specyfikacji stanowiącej integralną część zamówienia. Ponadto w umowie o dzieło powinny zostać wyraźnie określone wymagania co do terminu i miejsca rozliczenia – wynikają z tego obowiązki dotrzymania terminu oraz dostarczenia dzieła w wyznaczone miejsce. Podobnie jak w przypadku umowy zlecenie strony powinny zadbać o właściwe określenie powyższych elementów, a w razie ich niedookreślenia sporządzić aneks do umowy bądź też nową umowę. Należy zauważyć, iż w przypadku umowy o dzieło, Kodeks cywilny dopuszcza formę ustną zawarcia umowy, możliwe jest zatem doprecyzowanie zakresu obowiązków w tenże sposób.

Przykład 1: Janek T., z zawodu malarz, zawarł umowę o dzieło, której przedmiotem było namalowanie pejzażu. W umowie nie określono terminu oraz miejsca odbioru dzieła,

ponadto nie wskazano jaką techniką ma zostać namalowany obraz. Janek zwrócił się do zamawiającego o przygotowanie informacji w tym zakresie. Idąc za radą starszego kolegi po fachu poprosił o formę pisemną zamówienia.

Przykład 2: Robert B. i Adam S. postanowili uzbierać pieniądze na wakacje za granicą. Pomiędzy wykładami mieli dużą przerwę w związku z czym zdecydowali się na kolportaż ulotek. Zawarli w tym zakresie stosowną umowę zlecenie, w której określono, iż w każdy poniedziałek i piątek od godziny 10:00 do godziny 14:00 będą rozdawali broszury informacyjne. W umowie nie określono ani miejsca kolportażu ani ilości sztuk ulotek, jak również wysokości wynagrodzenia. Po 2 miesiącach pracy, otrzymali wynagrodzenie wyłącznie za pracę jednego z nich. Robert i Adam z pomocą Studenckiej Poradni Prawnej wystąpili do Sądu Cywilnego z pozwem o należne wynagrodzenie. Po wysłuchaniu stron, świadków, oraz zapoznaniu się z materiałem dowodowym Sąd uznał, iż wynagrodzenie należy się obu Panom.

Przykład 3: Halina Z. postanowiła dorobić do skromnej emerytury. W lokalnej gazecie znalazła ogłoszenie, iż Szkoła Podstawowa zatrudni osobę do porządków po uroczystym balu studniówkowym. Podpisała umowę zlecenie, której przedmiotem były prace porządkowe na sali gimnastycznej. W umowie nie wskazano jednak na czym te prace miałyby polegać. Jeszcze przed przystąpieniem do wykonywania prac pani Halina osobiście rozmawiała z Dyrektorem szkoły o zakresie swoich obowiązków, ponadto poprosiła o pisemne potwierdzenie ustalonych słownie warunków współpracy.

5. Przekroczenie obowiązków przez zatrudnionego

Jak już wcześniej wspomniano, zakres obowiązków może być przedmiotem modyfikacji przez każdą ze stron zatrudnienia. Należy jednak przeanalizować sytuację, gdy wyłącznie zatrudniony (zleceniobiorca, przyjmujący zamówienie) swoim zachowaniem przekroczy nałożone na niego obowiązki, czyli zrobi więcej niż się od niego umownie oczekuje. W praktyce zatrudniony może podejmować czynności znacznie wykraczające poza obowiązki wynikające z treści umowy bądź też ponosić dodatkowe koszty w związku z wykonywaniem zobowiązania. Konsekwencje takich zachowań mogą być różne, dlatego też warto zastanowić się odrobinę nad wskazanym problemem, przytaczając kilka pouczających przykładów.

5.1. Umowa o pracę

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną, za czas wolny od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy

prawa pracy tak stanowią²⁴. Przez wykonanie pracy należy rozumieć spełnienie przez pracownika jego obowiązku dołożenia należytej sumienności i staranności. Powstaje pytanie, co w sytuacji, gdy pracownik w czasie pracy wykonuje czynności nieobjęte zakresem umowy, aczkolwiek przedmiotowo związane z procesem pracy. Czy pracownik otrzyma wynagrodzenie za dodatkowe czynności nieobjęte przedmiotem umowy o pracę, czy też nie? Omawiana problematyka była przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który przyjął, że czas społecznie wykonywanej przez pracownika pracy nieobjętej zakresem jego obowiązków pracowniczych nie jest wykonywaniem pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie ze stosunku pracy²⁵. Jednakże praktyka dowodzi, iż pracodawca chętnie nagradza pracownika za inicjatywy wykraczające poza zakres obowiązków pracowniczych, pod warunkiem, że te są wypełniane wzorowo. Jest to uzasadnione tym bardziej, jeżeli wpisuje się w pracowniczy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy (wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy).

Przykład: Obowiązkami pracowniczymi Joanny Sz. będącej pracowniczką w firmie Vet's Company, było zaopatrzenie półek sklepowych. Z racji iż do sklepu przychodziło mało klientów, a Joanna była osobą energiczną, wysprzątała wszystkie klatki zwierząt. Pracodawca dowiedział się o tym i postanowił wynagrodzić ją bonem na zakupy o wartości 50 zł, oraz podwyższeniem stawki godzinowej.

Niestety, pracownicy wykraczając poza swoje obowiązki znacznie częściej działają na niekorzyść pracodawcy. Stanowi to podstawę do **odpowiedzialności porządkowej** pracownika albo też do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika²⁶. W pierwszym przypadku Kodeks pracy przewiduje katalog kar porządkowych tj.: karę upomnienia, karę nagany oraz karę pieniężną²⁷. Katalog kar jest zamknięty, a przesłankami odpowiedzialności porządkowej są: wina pracownika (co wynika z istoty tej odpowiedzialności oraz z art. 111 Kodeksu pracy) oraz bezprawność jego zachowania, polegająca na naruszeniu obowiązków określonych w art. 108 § 1 i 2 Kodeksu pracy. W drugiej sytuacji w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Ocena, czy dane **naruszenie obowiązku jest ciężkie**, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie.

²⁴ Art. 80 Kodeksu pracy.

²⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 448/00 (OSNP 2003, nr 7, poz. 177).

²⁶ W trybie art. 52 Kodeksu pracy.

²⁷ Art. 108 § 1 i 2 Kodeksu pracy.

Przykład: Włodzimirz Z. pracował w drukarni. Na jednej zmianie pracowało 200 osób, każda brygada wykonywała osobne czynności składające się na poszczególne etapy produkcji. Włodzimirz bardzo szybko wykonał swoje obowiązki w zakresie sortowania papieru i postanowił pomóc kolegom na stanowisku obok. Nie znając obsługi maszyny ani BHP, Włodzimirz opuścił 3 tony papieru na platformę. Naraził w ten sposób zdrowie i życie pozostałych pracowników. Wszczęto względem niego postępowanie dyscyplinarne.

5.2. Umowa zlecenie

Jeżeli wykonawca zlecenia poniesie w trakcie jego realizacji koszty niezbędne do prawidłowego świadczenia usług, to co do zasady zleceniodawca będzie zobowiązany zwrócić mu poczynione nakłady konieczne. Zleceniobiorca nie jest wprawdzie w obowiązku do czynienia takowych nakładów, jednakże ich wykonanie jest z reguły pozytywne oceniane i za te wydatki nie powinien ponosić strat. Zasadą jest, iż o konieczności poniesienia dodatkowych wydatków (składających się na rachunek wykonania zlecenia) należy poinformować zleceniodawcę. Ma on prawo do podjęcia decyzji w zakresie dodatkowych kosztów zlecenia, które osobiście będzie pokrywał. W przypadku zaś nakładów zbytkownych zwrot wydatków będzie jedynie dobrą wolą zleceniodawcy.

Przykład: Hubert K. podpisał umowę zlecenie w myśl której miał zadbać o odpowiednie nawodnienie roślin egzotycznych, które przewiózł do w swojej szklarni. Rośliny te podlewał na własny koszt raz dziennie, co też było jego obowiązkiem obligatoryjnym. Postanowił on również nawozić je dwa razy w ciągu miesiąca. Pewnego dnia wyczytał w gazecie, że kwiaty te szybciej rosną gdy się do nich śpiewa, co też trzy razy w ciągu tygodnia czynił. Po upływie kilku miesięcy oddał zleceniodawcy wyrosnięte rośliny i zażądał wynagrodzenia za wszelkie czynności, jakie przy nich wykonywał. Rzeczą oczywistą było, że zleceniodawca zapłacił Hubertowi za czynności związane z podlewaniem roślin, a także zwrócił mu koszt samej wody. Po dłuższej rozmowie dał się przekonać do zwrotu wydatków związanych z nawożeniem, a także do zapłaty za włożoną w tę czynność energię. Jednakże za czas poświęcony na śpiewanie do roślin Hubert wynagrodzenia nie otrzymał.

5.3. Umowa o dzieło

Zwrot wydatków poczynionych przez przyjmującego zamówienie przedstawia się analogicznie do sytuacji opisanej przy umowie zlecenie. Ponadto w przypadku wykonywania dzieła może dojść do sytuacji, gdy wykonawca zrobi większą ilość dzieła niż ta, na którą się umawiał. W takiej sytuacji niewątpliwie zamawiający nie jest zobowiązany

do odbioru tego dzieła. Jednakże w przypadku odbioru powinien przekazać za nie odpowiednie wynagrodzenie (chyba, że wykonawca dzieła od niego odstąpi). W związku z powyższym w skrajnej sytuacji przekroczenie obowiązków może skutkować uzyskaniem dodatkowego wynagrodzenia, najczęściej jednak naraża to wykonującego dzieło na straty z tytułu nadprodukcji.

Przykład: Zenek C. umówił się z Panią Hanią T. na zrobienie 100 sztuk figurek ze świecy, które to Pani Hania miała zamiar sprzedać na targu w swoim miasteczku. Po przetworzeniu materiału na figurki Zenek zorientował się, że ilość gotowego produktu przewyższa o 20 ilość produktu zamówionego. Podczas oddawania własnych dzieł napomknął o tym fakcie Pani Hani, która to postanowiła zabrać wszystkie figurki i za nie zapłacić. Jak widać na tym przykładzie Zenek znacząco przekroczył zakres swoich obowiązków, jednakże udało mu się na tym zarobić.

6. Czas rozstań z pracodawcą, zleceniodawcą, zamawiającym dzieło

Wraz z momentem ustania stosunku pracy, wykonania zlecenia, dzieła pomiędzy stronami nastaje czas rozliczeń, aktualizuje to pewien zakres obowiązków zarówno po jednej, jak i po drugiej stronie. Z racji na przedmiot niniejszego artykułu przedmiotem dalszych rozważań będą wyłącznie obowiązki zatrudnionego.

6.1. Umowa o pracę

Główny obowiązek pracownika na etapie ustania stosunku pracy łączy się z jego **odpowiedzialnością za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się**. Pracownikowi podejmującemu zatrudnienie niejednokrotnie powierza się: pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności (np. pracownik kasjer/sprzedawca), narzędzia i instrumenty, środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze (np. pracownik budowlany). Z czynności powierzenia mienia sporządza się protokół zdawczo-odbiorczy, który z momentem zwrotu mienia zostaje podpisany przez obie strony stosunku pracy. W przypadku braku powierzonego mienia (zagubienia) pracownik może zostać pociągnięty do odpowiedzialności materialnej. Warto podkreślić, iż pracownik odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

Przykład: Rafał G. pracował w firmie telekomunikacyjnej na stanowisku konsultanta telefonicznego. Aby mógł się swobodnie poruszać po siedzibie firmy powierzono mu magnetyczną plakietkę, ponadto otrzymał kluczyki do służbowej szafki. Czynność ta została pisemnie zatwierdzona, na Rafale ciążył obowiązek zwrotu powierzonego mienia. Po roku pracy Rafał postanowił złożyć wypowiedzenie umowy. W trakcie imprezy pożegnanej

zgubił plakietkę oraz kluczyki do szafki. Pracodawca obciążył Rafała kosztami produkcji nowej plakietki oraz kupna zamka do służbowej szafki wraz z kluczykami.

Kolejnym ważnym obowiązkiem byłego pracownika względem byłego pracodawcy jest **obowiązek przestrzegania umownego zakazu ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa**. Zakres tego obowiązku sprowadza się do zakazu przez okres 3 lat od momentu ustania stosunku pracy przekazywania, ujawniania lub wykorzystywania cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa albo ich nabywania od osoby nieuprawnionej, chyba, że umowa stanowi inaczej lub ustał stan tajemnicy.

Jeżeli pracownik ma dostęp do informacji szczególnie ważnych, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, to strony mogą zawsze **umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy**. Zakres tego zakazu jest ustalany przez pracownika i pracodawcę w osobnej umowie stanowiącej najczęściej integralną część lub załącznik do umowy o pracę. To pracodawca ustala, jakie informacje można zaliczyć do „szczególnie ważnych” oraz jakiej działalności konkurencyjnej pracownik nie może podejmować po ustaniu zatrudnienia. Kodeks pracy przewiduje, iż pracownikowi przysługuje odszkodowanie i nie może być ono niższe niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy, przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji²⁸. Pracownik nie może podjąć zatrudnienia w konkurencyjnej firmie, w zamian jednak ustawodawca przewiduje należne mu odszkodowanie.

Przykład: Janusz B. pracował 5 lat w firmie informatycznej, zajmującej się pisananiem programów komputerowych oraz tworzeniem specjalistycznej grafiki. Jako niezwykle utalentowany pracownik otrzymał propozycję pracy w konkurencyjnej firmie. Zapropionowano mu o wiele lepsze warunki pracy i płacy, więc zaczął poważnie rozważać tę ofertę. Janusz, przeglądając dokumentację pracowniczą, odnalazł podpisane przez siebie pismo opatrzone tytułem: „umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy”. Studenci w Uniwersyteckiej Poradni Prawnej wytłumaczyli Januszowi, iż nie będzie mógł podjąć zatrudnienia w konkurencyjnej firmie, ale należy mu się odszkodowanie. Janusz postanowił renegecować warunki pracy i płacy z aktualnym pracodawcą.

6.2. Umowa zlecenie

Najbardziej pożądaną formą rozstania pomiędzy zleceniodawcą a zleceniobiorcą jest stan, w którym obie strony są zadowolone, bo zlecenie zostało wykonane prawidłowo, a wynagrodzenie przelane na konto wykonawcy zlecenia. Przyjmujący zlecenie powinien po jego wykonaniu lub po wcześniejszym rozwiązaniu umowy złożyć dającemu

²⁸ Art. 101² § 3 Kodeksu pracy.

zlecenie sprawozdanie z jego wykonania, a także wydać zleceniodawcy wszystko to, co przy wykonywaniu zlecenia dla niego uzyskał, chociażby w imieniu własnym²⁹. Oczywiście można sobie wyobrazić sytuację, w której zakres obowiązków przyjmującego zlecenie będzie znacznie szerzej określony w umowie zlecenie, przewidując np. oprócz sprawozdania, przedstawienie wszelkiej dokumentacji związanej z wykonaniem zlecenia. W zależności od treści umowy wykonawca zlecenia może być przykładowo zobowiązany do zwrotu zadatku w podwójnej ilości lub do zapłacenia kary umownej.

Przykład: Jędrzek M. zobowiązał się do prowadzenia zajęć z młodzieżą. Zleceniodawca w umowie zastrzegł, że wypłaci on zadatek w wysokości 50 zł, a także, że w przypadku niewykonania usług Jędrzek będzie musiał zapłacić 200 zł. Po kilku dniach w ciągu których Jędrzek miał prowadzić zajęcia, a tego nie czynił, Zleceniodawca zażądał od niego zwrotu zadatku w wysokości 50 zł i zapłaty 200 zł wynikających z kary umownej.

6.3. Umowa o dzieło

W przypadku umowy o dzieło zakres obowiązków prezentuje się podobnie, z tym że jeżeli materiałów na wykonanie dzieła dostarczał zamawiający to przyjmujący zamówienie powinien złożyć rachunek oraz zwrócić nie zużyty część. Umowa może przewidywać, iż w wypadku niezuzycia wszystkich materiałów przechodzą one na własność przyjmującego zamówienie.

Przykład: Mirek D. podpisał umowę o dzieło z właścicielem osiedlowego sklepu. Przedmiotem umowy była usługa odmalowania sklepu. W treści umowy zawarto zapis ustalający, iż niezbędnych materiałów w postaci farby, wałków i rozpuszczalnika dostarczy zamawiający. Wskazano również, że użycie każdej farby (każdego nowego pojemnika) ma być poprzedzone zgodą zamawiającego. Mirek odmalował sklep zużywając wszystkie dostępne pojemniki farby i nie informując o tym właściciela sklepu. Ponadto zużył wszystkie wałki i dokupił na swój koszt kilka nowych. Niestety nie miał ani faktury, ani paragonu, potwierdzającego ten zakup. Zamawiający przedstawił Mirkowi zarzut nadużycia oraz wykonania dzieła niezgodnie z zapisami umowy, w związku z czym odmówił zapłaty za usługę i wystąpił z roszczeniem zwrotu kosztów zakupu farby, oraz zniszczonych wałków.

W przypadku gdy ukończone dzieło ma wady istotne, zamawiający może od umowy odstąpić, bądź też zażądać obniżenia wynagrodzenia.

Przykład: Kinga K., jako znana artystka, podpisała kilka umów na sporządzenie kilkudziesięciu rzeźb. Z racji ograniczonego czasu musiała wykonywać je szybko, toteż część z nich wykonała nieprawidłowo. Zbigniew S. podczas odbierania zamówionego

²⁹ Art. 740 zdanie drugie Kodeksu cywilnego.

dzieła zauważył, że rzeźba jest mniejsza, niż zaplanowana, w związku z czym obniżył należne wynagrodzenie i dzieło odebrał. Czesław N. przyjechał po odbiór wyrzeźbionej z wyjątkowego materiału figurki jednego z bohaterów narodowych, aczkolwiek postać ta nie miała wyrzeźbionej głowy a na jej miejscu świeciła pustka. Z racji, iż dzieła to nie można było naprawić, Czesław N. odstąpił od umowy.

Podsumowanie

Zakres obowiązków osoby zatrudnionej może zostać skonstruowany w różny sposób. Determinantą jest rodzaj zawartej umowy pomiędzy zatrudniającym a zatrudnionym. Rodzaj pracy, określona czynność prawna, czy też nazwa oznaczonego dzieła to nieodłączne elementy umów pomiędzy podmiotami na rynku zatrudnienia. Kodeks pracy określa wymagania, jakim powinna odpowiadać treść każdej umowy o pracę, wśród nich wskazując m.in. „rodzaj pracy” jako element przedmiotowo istotny. Pracownik, który podpisał umowę o pracę, powinien mieć w niej określony zakres obowiązków w takim stopniu szczególności, aby mieć wiedzę co do typu czynności składających się na umówioną pracę.

W praktyce zarządzania zasobami ludzkimi do szczegółowego określenia zakresu obowiązków stosuje się **opis stanowiska pracy**. Jest to instrument organizatorski zawierający wszechstronną charakterystykę pracy wykonywanej na danym stanowisku oraz zestaw wymagań stawianych osobie zajmującej to stanowisko, które wynikają z celów i zadań wykonywanych na tym stanowisku³⁰. Zwięzły opis stanowiska pracy powinien zawierać: dane identyfikacyjne stanowiska, cel główny (misję stanowiska), podstawowe zadania, uprawnienia i zakres odpowiedzialności, ponadto relacje z innymi stanowiskami, otoczeniem zewnętrznym, wymagania kwalifikacyjne, warunki pracy oraz datę ostatniej modyfikacji opisu. Pracodawca ma obowiązek przeprowadzić instruktaż stanowiskowy jeszcze przed przystąpieniem pracownika do wykonywania pracy. Instruktaż dotyczy głównie wiadomości i umiejętności z zakresu wykonywania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Gwarantem dokonania sprawnego instruktażu jest wyczerpujące zapoznanie pracownika z zakresem obowiązków na danym stanowisku pracy.

Przedmiotem umowy zlecenie może być jedna lub kilka czynności prawnych bądź ich cały ciąg składający się na procedurę postępowania w określonej sprawie. Podkreślić należy, iż czynności, których dokonania podejmuje się zleciodawca, mają charakter „określony”, a nie „rodzajowy” (jak w przypadku umowy o pracę), np. radca prawny zatrudniony na podstawie stosunku pracy zobowiązuje się do gotowości do prowadzenia

³⁰ H. Król (red), A. Ludwiczynski (red), Zarządzanie zasobami ludzkimi, Warszawa 2006, s.167.

z góry bliżej nieznanymi sprawami, podczas gdy zlecenie radca prawnego przyjmuje na poprowadzenie z góry określonych spraw³¹. Istotą umowy zlecenie opiera się na dokonaniu określonej przedmiotowo czynności prawnej dla dającego zlecenie. Nieokreślenie w umowie zlecenie zakresu obowiązków, czyli przedmiotu zlecenia w zasadzie czyni ją nieważną.

Umowa o dzieło dotyczy ściśle określonego, samoistnego i pewnego (obiektywnie osiągalnego) rezultatu pracy ludzkiej. Przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający zobowiązuje się do zapłaty wynagrodzenia. Aby przyjmujący zamówienie miał szansę wywiązać się z postanowień umownych, musi mieć wiedzę na temat charakteru, rodzaju, oraz ilości zamówionego dzieła. Zakres obowiązków związany z wykonaniem dzieła najczęściej dotyczy procesu i rodzaju czynności składających się na poszczególne etapy jego wykonania. W zależności od przedmiotu umowy, zakres obowiązków będzie różny, np. istnieje zasadnicza różnica w doborze metod pracy, w celu wykonania dzieła w postaci obrazu w stosunku do utworzenia strony internetowej. Dzieło jest wykonywane w związku ze złożonym uprzednio zamówieniem, a więc etap zamówienia poprzedza etap wykonania dzieła. Oba etapy implikują się wzajemnie, w szczególności jeżeli chodzi o określenie zakresu obowiązków wykonującego dzieło.

Przedmiotem niniejszej rozprawy były podstawowe różnice między stosunkami pracy a stosunkami cywilnoprawnymi zlecenia i umowy o dzieło. Jak już wielokrotnie podkreślano, umowa zlecenie i umowa o dzieło mogą stanowić swoistą alternatywę dla stosunku pracy, jednakże tylko wtedy gdy właściwość i sposób ich wykonywania na to zezwalają. Autorzy podjęli jakże istotną problematykę zakresu obowiązków pracownika na poszczególnych etapach zatrudnienia, jednocześnie dokładając wszelkich starań w analizie poszczególnych rodzajów umów. Praktyka stosunków społeczno-gospodarczych na polskim rynku pracy wskazuje na brak elementarnej wiedzy w kwestii celowości stosowania powyższych umów, a także ich prawnego charakteru. Autorzy żywią głęboką nadzieję, iż przedstawiona teoria oparta na wielu przykładach z życia codziennego pozwoli czytelnikowi w sposób jasny i zrozumiały opanować wiedzę w tym zakresie.

³¹ Z.Niedbała, D.E.Lach, M.Piotrowski, S.Samol, M.Skąpski, K.Ślęzak, Prawo pracy, wydanie 2, LexisNexis, s.103.

