

W jaki sposób ustalić wynagrodzenie w umowie, czyli o różnicach pomiędzy wynagrodzeniem ryczałtowym, a kosztorysowym

Z wynagrodzeniem ryczałtowym oraz kosztorysowym mamy do czynienia głównie w przypadku zawierania umów o dzieło lub roboty budowlane. Zgodnie jednak z zasadą swobody umów powyższe sposoby ustalenia wynagrodzenia mogą być stosowane także w przypadku innego rodzaju umów. Określenie rodzaju wynagrodzenia ma niezwykle istotne znaczenie dlatego warto wiedzieć jakie różnice z prawnego punktu widzenia pomiędzy nimi występują w szczególności w zakresie ewentualnego podwyższenia wynagrodzenia.

1. Wynagrodzenie ryczałtowe

Najprostszym sposobem określenia wynagrodzenia jest ustalenie odpowiedniego ryczałtu, czyli kwoty za jaką zobowiązujemy się wykonać usługę. Ta metoda jest stosowana głównie do zleceń o nieskomplikowanym charakterze, w przypadku których łatwo ustalić całość kosztów ich realizacji. Należy jednak pamiętać, że zastosowanie wynagrodzenia ryczałtowego za wykonanie dzieła lub usługi spowoduje, iż nie będziemy mogli domagać się w przyszłości zapłaty wyższej jego kwoty bez względu na rozmiar świadczonych prac i wartość poniesionych kosztów. W takim przypadku istnieje więc ryzyko zaniżonego oszacowania wartości wykonywanych prac. Zatem jeżeli wynagrodzenie jest ryczałtowe to wykonawca usługi ponosi ryzyko co do poprawności kalkulacji ceny. Konstrukcja ryczałtu nie wyklucza jednak możliwości żądania przez przyjmującego zamówienie wynagrodzenia za prace, które nie wchodziły w zakres dzieła.

Przy wynagrodzeniu ryczałtowym możemy domagać się jego podwyższenia jedynie sądownie na skutek wniesienia powództwa jeżeli skutek zmiany stosunków, której nie można było przewidzieć, wykonanie dzieła groziłoby przyjmującemu zamówienie rażącą stratą. W pozwie zamiast podwyższenia wynagrodzenia możemy domagać się również rozwiązania umowy. Z rażącą stratą będziemy mieli do czynienia, gdy skutek zmiany stosunków przyjmujący zamówienie poniesie uszczerbek majątkowy przewyższający w istotnym zakresie wartość zysku, jaki uzyskałby w razie wykonania tego zobowiązania bez zmiany okoliczności. Należy jednak zaznaczyć, iż sąd nie podniesie wysokości wynagrodzenia jeżeli wykonawca nie wycenił jakiś robót lub je pominął pomimo tego, że wynikały one ze złożonego wcześniej zamówienia lub dokumentacji projektowej.

2. Wynagrodzenie kosztorysowe

Strony mogą również ustalić w umowie wynagrodzenie kosztorysowe określane na podstawie zestawienia planowanych prac i przewidywanych kosztów. Umożliwia ono dostosowanie wysokości wynagrodzenia do rzeczywistego zakresu i kosztów wykonanych prac. W przypadku wynagrodzenia kosztorysowego jego wysokość zostanie więc najczęściej ustalona już po wykonaniu zamówienia na podstawie sporządzonego kosztorysu.

Zmiana kosztorysu, a co za tym idzie również zmiana wynagrodzenia jest możliwa jeżeli w toku wykonywania zlecenia zarządzeniem właściwego organu państwowego zmieniono wysokość cen lub stawek obowiązujących dotychczas w obliczeniach kosztorysowych. Nie dotyczy to jednak należności uiszczonych za materiały lub robociznę przed zmianą cen lub stawek.

Możliwość zmiany wysokości wynagrodzenia kosztorysowego może nastąpić również, jeżeli w toku wykonywania zamówienia zajdzie konieczność przeprowadzenia prac, które nie były przewidziane w zestawieniu prac planowanych będących podstawą obliczenia wynagrodzenia, a zestawienie sporządził zamawiający. Jeżeli zestawienie planowanych prac sporządził przyjmujący zamówienie, może on żądać podwyższenia wynagrodzenia tylko wtedy, gdy mimo zachowania należytej staranności nie mógł przewidzieć konieczności wykonania prac dodatkowych.

3. Wynagrodzenie mieszane

Oprócz omawianego wynagrodzenia ryczałtowego oraz kosztorysowego w praktyce często spotyka się umowne określenie wysokości wynagrodzenia w sposób, które łączy obydwie metody. Przykładowo w obrocie spotyka się umowy, w których strony uzgodniły wynagrodzenie ryczałtowe, przewidując jednocześnie możliwość jego wzrostu lub redukcji w zależności od wykonania prac dodatkowych lub ograniczenia zakresu prac podstawowych. Możliwość zastosowania takiej konstrukcji zaakceptował Sąd Najwyższy, który w Wyroku z dnia 14 marca 2008 r. (Sygn. akt IV CSK 460/2007) stwierdził, iż „Niejednokrotnie w umowach o roboty budowlane jest stosowany tzw. system mieszany, polegający na określeniu wynagrodzenia w sposób ryczałtowy oraz zastrzeżenia, że za prace dodatkowe nie objęte projektem należy się wynagrodzenie kosztorysowe”.

Strony mogą również umówić się na wynagrodzenie kosztorysowe z pewnymi elementami wynagrodzenia ryczałtowego. Przykładowo określają, iż wysokość wynagrodzenia zostanie ustalona na podstawie kosztorysu z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może przekroczyć wysokości określonej kwoty lub nie może być niższe niż wskazana w umowie cena.

4. Podsumowanie

Strony mogą umownie różnorodnie określić metodę obliczenia wynagrodzenia za realizację zamówienia. Należy jednak mieć świadomość jakie są różnice pomiędzy wynagrodzeniem

ryczałtowym, a kosztorysowym. Najczęściej wynagrodzenie ryczałtowe będzie korzystniejsze dla zamawiającego, który dzięki niemu już przy zawieraniu umowy będzie wiedział jakie jest całkowite wynagrodzenie do zapłaty, natomiast może być ryzykowne dla przyjmującego zamówienie, gdy zmienią się ceny materiałów lub inne wydarzenia wpłyną na nakłady pracy. Z kolei zastosowanie kosztorysu może doprowadzić do stanu niepewności odnośnie ostatecznego wynagrodzenia. W związku z powyższym coraz częściej spotyka się w umowach klauzule mieszane odnośnie wynagrodzenia za realizację zlecenia. Takie zapisy mogą odpowiednio zrównoważyć interesy obydwu stron umowy i dostosować je do potrzeb konkretnego stosunku prawnego.

aplikant radcowski Marcin Kamiński
Kancelaria Prawna ARKANA



www.arkana-lex.eu dział **Porady** oraz **Media o nas**

Artykuł dostępny na <http://biznes.onet.pl/wiadomosci/analizy/analizy-ryнку-pracy/w-jaki-sposob-ustalic-wynagrodzenie-w-umowie-czyli-o-roznicach-pomiedzy/c9w50>