

UMOWY CYWILNOPRAWNE W PYTANIACH I ODPOWIEDZIACH

WSTĘP

Umowy o pracę nie są jedyną podstawą świadczenia pracy. Przedsiębiorca może alternatywnie zastosować umowy cywilnoprawne, które są regulowane przepisami Kodeksu cywilnego. Wśród umów cywilnoprawnych najczęściej stosowane są jako forma zatrudnienia umowy zlecenia oraz umowy o dzieło.

Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie (zleceniobiorca) zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (zleceniodawcy). Przepisy dotyczące umów zlecenia stosuje się także do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami.

Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie (wykonawca) zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Umowa o dzieło jest umową rezultatu i wymaga, by działanie przyjmującego określone zamówienie doprowadziło do konkretnego, indywidualnie oznaczonego efektu (dzieła).

Umowy cywilnoprawne zwykle stosowane są wtedy, gdy pracodawca nie planuje zatrudniać pracownika na podstawie umowy o pracę, ale zależy mu na wykonaniu określonych czynności bądź realizacji określonych zadań. Do osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy regulujące uprawnienia pracownicze, związane z takimi kwestiami jak czas pracy, urlop wypoczynkowy czy ochrona trwałości zatrudnienia. Zawieranie umów cywilnoprawnych może się zatem okazać bardzo korzystne dla przedsiębiorców.

Zwłaszcza że, pomimo obowiązywania niekorzystnych przepisów dotyczących oskładkowania umów zleceń, nadal mogą być one atrakcyjne ze względu na możliwość obniżenia kosztów zatrudnienia. Po spełnieniu bowiem określonych warunków z umowy zlecenia obowiązkowo opłaca się tylko składkę na ubezpieczenie zdrowotne. Dotyczy to sytuacji, gdy zleceniobiorca posiada jeszcze inny tytuł do ubezpieczeń (tzw. zbieg tytułów) i jego podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne w danym miesiącu wynosi kwotę co najmniej minimalnej płacy, a także wówczas, gdy zlecenie wykonywane jest w trakcie urlopu macierzyńskiego albo rodzicielskiego. Nadal atrakcyjne jest zawieranie umów z uczniami i studentami, gdyż nie podlegają one żadnym ubezpieczeniom ani obowiązkowo ani dobrowolnie.

ZAWIERANIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH

Czy podczas urlopu wypoczynkowego pracownik może podjąć zlecenie


Niedługo nasz pracownik zacznie korzystać z urlopu wypoczynkowego. Chcemy, żeby w ramach umowy zlecenia zawartej z pracodawcą wykonywał pracę obejmującą czynności inne od wykonywanych w ramach stosunku pracy. Czy jest to dopuszczalne?

Wykonywanie na podstawie zlecenia przez pracownika podczas urlopu wypoczynkowego innej pracy niż przewidziana w umowie o pracę jest możliwe. Należy jednak liczyć się z tym, że w takiej sytuacji cel urlopu, czyli wypoczynek pracownika, nie będzie osiągnięty.

Wykonywanie pracy podczas urlopu wypoczynkowego nawet na podstawie odrębnej umowy zlecenia jest ryzykowne. Jeżeli praca byłaby wykonywana na rzecz obecnego pracodawcy, to wprost może zostać to uznane za obejście przepisów nakazujących udzielenie pracownikowi urlopu. To z kolei może grozić karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (art. 282 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy).

Poza tym ważny jest rodzaj wykonywanych czynności. W przypadku gdyby uznać, że praca na podstawie umowy zlecenia jest pracą tożsamą z tą wynikającą ze stosunku pracy – wówczas oprócz zakwestionowania pracy w czasie urlopu wypoczynkowego pojawi się zapewne pytanie, czy taka umowa zlecenie w ogóle mogła zostać zawarta. Przykładowo, Sąd Najwyższy w uchwale z 12 kwietnia 1994 r. (I PZP 13/94, OSNP 1994/3/39) uznał, że umowa zlecenia zawarta przez zakład pracy z pracownikiem zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, przewidująca wykonywanie przez niego po godzinach – za ustalonym w niej wynagrodzeniem – pracy tego samego rodzaju co określony w umowie o pracę, stanowi umowę uzupełniającą umowę o pracę.

Można rozważyć zawarcie umowy zlecenia w czasie urlopu wypoczynkowego przewidującej wykonywanie innej pracy niż ta objęta umową o pracę. Takie rozwiązanie nie jest co do zasady zabronione, niemniej jednak, jeżeli praca miałaby być wykonywana na terenie zakładu pracy lub nawet poza nim, ale w ciągłym kontakcie pracownika będącego na urlopie z pracodawcą, to cel urlopu nie byłby spełniony. Dlatego takiego rozwiązania nie można rekomendować.

 Cel urlopu wypoczynkowego nie zostanie osiągnięty, jeżeli podczas tego urlopu pracownik będzie wykonywał zlecenie na podstawie umowy zawartej ze swoim pracodawcą.

PODSTAWA PRAWNA:

► art. 152, art. 282 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 108; ost. zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357).

PRZEMYSŁAW CISZEK


radca prawny, wykładowca na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego

Czy w umowie zlecenia można doprecyzować czynności i czas ich wykonywania

Zawieramy umowy zlecenia na sprzątnięcie terenu wokół firmy. Czy w umowach możemy doprecyzować czas, w jakim czynności te mogą być wykonywane? Czy zapisy wymieniające, co konkretnie (jakie czynności) ma wykonywać zleceniobiorca, są w takich umowach dopuszczalne?

W umowie zlecenia można doprecyzować godziny świadczenia usług oraz konkretne czynności, które ma wykonywać zleceniobiorca. Bez tych informacji mogą powstawać konflikty między stronami umowy zlecenia co do czasu i zakresu realizacji zobowiązania, a w niektórych przypadkach podejrzenie istnienia stosunku pracy. Jasne, dokładne i wyczerpujące określenie zobowiązania, czyli w przypadku umowy zlecenia określenie, jakie czynności ma wykonywać zleceniobiorca, ma podstawowe znaczenie w zakresie prawidłowej konstrukcji tej umowy. Często na podstawie samego wskazania ogólnej nazwy czynności, jakie ma wykonywać zleceniobiorca, nie można ustalić faktycznego katalogu czynności, który strony umowy zlecenia miały na myśli.

W umowach zlecenia strony zazwyczaj ograniczają się do ogólnego określenia wykonywanych czynności, np. sprzątnięcie terenu wokół siedziby zlecającego, co jest połączone z koniecznością doprecyzowania, co ma być wykonywane i w jaki sposób. Zleceniodawca może dawać zleceniobiorcy wiążące wskazówki co do sposobu wykonywania zlecenia, nie może jednak wydawać poleceń służbowych w rozumieniu przepisów prawa pracy. Przy takim zaś dookreśleniu przez zlecającego czynności, jakie ma wykonywać zleceniobiorca, łatwo może dojść do podporządkowania pracowniczego.

 Zleceniodawca nie może wydawać zleceniobiorcy poleceń służbowych.

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie na tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 Kodeksu pracy).

Niekiedy występują obawy dotyczące wprowadzania jakichkolwiek doprecyzowań w umowach cywilnoprawnych, wskazujących na czynności, jakie mają być wykonywane, a także na ich czas i miejsce. Tymczasem właśnie bez tych elementów można uznać, że umowa zlecenia spełnia warunki właściwe dla umowy o pracę.

W wyniku uszczegółowienia tego, co konkretnie ma wykonywać zleceniobiorca, nie powstaje domniemanie rzeczywistego podporządkowania zleceniobiorcy drugiej stronie umowy. W przypadku gdy zobowiązanie jest określone w sposób bardzo ogólny, można zakładać, że skoro zleceniobiorca wykonuje konkretne czynności wchodzące w zakres danego pojęcia (sprzątnięcie, promocja itp.), ktoś wskazuje mu, co i kiedy ma robić. W takich sytuacjach

w praktyce łatwo spotkać się z zarzutem, że zleceniodawca wykracza poza same wskazówki dotyczące sposobu wykonywania zlecenia i de facto wydaje polecenia drugiej stronie. Podobnie bowiem jak w przypadku stosunku pracy mamy wówczas tylko ogólne wskazanie rodzaju czynności i następnie ich doprecyzowanie w formie zakresu czynności. To stanowi już jednak typowe uprawnienie kierownicze pracodawcy. Potwierdził to Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 15 października 1999 r. (I PKN 307/99, OSNP 2001/7/214), stwierdzając, że *w sposobie wykonywania zatrudnienia przez powódtkę charakterystyczne było, że zgłaszała się do pracy, bez z góry określonych czynności, które miała wykonywać, i dopiero pozostając w dyspozycji strony pozwanej, wykonywała polecenia. W tym zakresie podporządkowanie nie miało zwykłych cech koordynacji wykonania z góry określonych czynności, lecz było typowym podporządkowaniem pracowniczym, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy i wykonuje wydane mu polecenia.*

Bez doprecyzowania zakresu usług w umowie zlecenia mogą również wystąpić trudności z dochodzeniem ewentualnej szkody powstałej w związku z niewykonaniem lub nieprawidłowym wykonaniem umowy przez zleceniobiorcę. Czynności, jakie ma wykonywać zleceniobiorca, mogą być wymienione w treści umowy bądź w załączniku do niej.

Samo wskazanie w zleceniu czasu czy miejsca wykonywania pracy nie jest jeszcze równoznaczne z podporządkowaniem zleceniobiorcy drugiej stronie umowy. Określenie tych elementów wykonywania zlecenia w treści umowy nie może zostać uznane za podporządkowanie wykonującego zlecenie zlecającemu, gdyż jest to ustalenie wynikające z wolnej woli stron. Dopiero zapisy pozwalające zleceniodawcy na jednostronne narzucanie drugiej stronie miejsca i czasu wykonywania usług będzie w rzeczywistości kreowaniem podporządkowania zleceniobiorcy, a co za tym idzie – będzie to umowa o charakterze umowy o pracę, a nie zlecenia. Tak też orzekł SN w wyroku z 6 października 1998 r. (I PKN 389/98, OSNP 1999/22/718), stwierdzając, że *określenie w umowie czynności z zastrzeżeniem ich osobistego wykonywania w określonych dniach i godzinach nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują też w stosunkach cywilnoprawnych.*

Zatem samo wyznaczanie w umowie zlecenia dni i godzin czynności nie może być wystarczające do uznania, że praca jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy.

W wielu przypadkach bardzo ważne jest dookreślenie czasu realizacji usług objętych zleceniem. Ma to szczególne znaczenie wówczas, gdy są one powiązane z godzinami pracy innych osób, dostawców, usługobiorców itp. Przy wielu czynnościach jest ważne także to, by ich wykonanie nie kolidowało z normalną działalnością firmy. Usługa sprzątnia może być jedną z nich. Dla zlecającego może mieć znaczenie to, by nie była wykonywana wówczas, gdy na terenie świadczą pracę pracownicy, odbywają się dostawy, przyjeżdżają klienci itp.

Przykład

Zleceniodawca zawarł umowę zlecenia na sprzątnięcie terenu wokół firmy. Zakład funkcjonuje w godz. 8.00–18.00. W tym czasie odbywają się dostawy do magazynu firmy oraz przyjeżdżają do niego klienci i kontrahenci. Dlatego w umowie zlecenia ustalono, że sprzątnięcie terenu wokół