

## OPINIA PRAWNA

### dotycząca różnic pomiędzy umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi (w szczególności umowami zlecenia/o świadczenie usług) z uwzględnieniem możliwości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych

#### 1. Przedmiot opinii prawnej

Przedmiotem niniejszej opinii prawnej („**Opinia**”) jest wskazanie różnic pomiędzy umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi (w szczególności umowami zlecenia/o świadczenie usług) a także wskazanie możliwości/lub ich braków co do zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych.

#### 2. Podstawa prawna

Opinia została sporządzona w oparciu o przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy (dalej: „**Kodeks pracy**”) oraz ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku - Kodeks cywilny (dalej: „**Kodeks Cywilny**”).

#### 3. Analiza prawna

Rozstrzygając analizowaną kwestię, na wstępie należy wskazać, iż zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy 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.

Zatem do cech charakterystycznych stosunku pracy należą:

- wykonywanie pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania,
- wykonywanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę,
- konieczność osobistego świadczenia pracy,
- wykonywanie pracy za wynagrodzeniem,
- obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzonej działalności,
- powtarzalność powierzonych zadań.

Antycypując poniższe rozważania, wskazać należy, iż wybór podstawy zatrudnienia pomiędzy umową o pracę a stosunkiem cywilnoprawnym nie jest dowolny i nie może sprowadzać się do rozstrzygnięcia jaka forma jest dla zatrudniającego korzystniejsza, lecz jaka forma jest w danym wypadku prawnie dopuszczalna.

Przede wszystkim zważyć należy, iż o charakterze łączącego strony stosunku prawnego rozstrzyga jego treść. Zasada ta wynika wprost z art. 22 § 2 Kodeksu pracy, w myśl którego *jeżeli zatrudnienie jest wykonywane w warunkach wskazanych powyżej, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy*, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Dodatkowo podkreślenia wymaga, iż przepis art. 22 § 1<sup>2</sup> Kodeksu pracy wyraźnie zakazuje zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną w przypadku zachowania warunków wykonywania pracy, o których mowa powyżej. Przy czym pamiętać trzeba, iż dla powyższego nie ma znaczenia wiek osoby zatrudnianej (z zastrzeżeniem, że zasadniczo, zatrudnienie może być podejmowane przez osoby mające ukończone 18 lat) czy też posiadanie przez nią statusu ucznia/studenta.

Wskazać zatem należy, iż określenie umowy mianem umowy o dzieło, świadczenie usług czy zlecenia a także zawarcie umowy cywilnoprawnej w przypadku gdy sposób jej realizacji odpowiada cechom stosunku pracy, nie ma wpływu na możliwość uznania, że łączący strony stosunek, jest stosunkiem pracy.

Powyższe potwierdza bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie, m.in. wyroki SN z dnia 10 października 2003 r. (I PK 466/2002) oraz z dnia 3 czerwca 2008 roku (I PK 311/07).

*Zgodnie z pierwszym z nich, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. O charakterze łączącego strony stosunku prawnego decyduje więc w pierwszej kolejności treść umowy, a następnie sposób jej wykonywania. Jeżeli sposób wykonywania umowy zgodny jest z jej treścią (zarówno w sferze faktów, jak i wykładni oświadczeń woli) to jest ona decydująca.*

*Drugie przywołane orzeczenie stanowi zaś, iż w świetle art. 22 § 1 i 1[1] Kodeksu pracy sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy.*

Przechodząc do charakterystyki najważniejszych cech stosunku pracy, wskazać należy, iż podstawową z nich, wyróżniającą stosunek pracy od stosunków wynikających z umów cywilnoprawnych, jest podporządkowanie pracownika pracodawcy, z którym nierozzerwalnie wiąże się obowiązek wykonywania poleceń przełożonego. W umowach cywilnoprawnych to podporządkowanie albo nie występuje albo ma charakter minimalny. Okolicznością potwierdzającą fakt podporządkowania pracownika jest jego dyspozycyjność a więc stałe pozostawanie w dyspozycji pracodawcy i wykonywanie na bieżąco jego poleceń. Dowodem dyspozycyjności zaś jest chociażby podpisywanie przez pracowników listy obecności. Z podporządkowaniem wiąże się również odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna pracownika. Przy umowach cywilnoprawnych te cechy zasadniczo nie występują.

Kolejną charakterystyczną cechą stosunku pracy jest obowiązek osobistego jej świadczenia, którego brak może powodować wykluczenie możliwości kwalifikowania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę. W przypadku umów zlecenia (o świadczenie usług do których stosuje się przepisy o zleceniu) powierzenie wykonywania pracy osobie trzeciej jest prawnie dopuszczalne, a regulacja wzajemnych uprawnień zależy jedynie od obustronnych uzgodnień stron. Przy czym należy jednak stwierdzić, że nawet w przypadku, gdy umowa cywilnoprawna przewiduje możliwość świadczenia usług przez osobę trzecią lub dopuszcza takie rozwiązanie za zgodą zlecającego, to decydujące znaczenie dla stwierdzenia czy dany stosunek jest stosunkiem pracy miałaby praktyka w tym zakresie w korespondencji z oceną, czy występują inne cechy stosunku pracy.

Wskazując na powyższe, zauważyć należy, iż o rodzaju zawartej umowy, będącej podstawą świadczonej pracy decyduje treść umowy oraz sposób jej wykonywania. Jeżeli wykonywana praca nie posiada w przeważającej mierze cech charakterystycznych dla stosunku pracy to nie ma przeszkód aby została wybrana jedna z umów prawa cywilnego (zasadniczo umowa o świadczenie usług). W przypadku jednak, gdy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy przeważają to właśnie stosunek pracy powinien być wybrany jako forma zatrudnienia.

Takie stanowisko znalazło wyraz również w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w tym m.in. w wyroku z dnia 02 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, w którym SN stwierdził, że *zakwalifikowaniu umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę nie stoją na przeszkodzie ani nazwa umowy określająca ją jako umowę cywilnoprawną, ani też postanowienia umowy, wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego. O takim zakwalifikowaniu decyduje jedynie sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez strony - nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o świadczenie usług. Niezbędnym warunkiem dla zakwalifikowania umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Do tych cech należy przede wszystkim podporządkowanie pracownika, wymóg osobistego świadczenia pracy oraz obciążanie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy.*

Na tą metodę porównawczą powołuje się również SN w wyroku z dnia z dnia 28 października 1998 r. (I PKN 416/98) - *metoda ta polega na porównaniu cech właściwych dla określonego typu umowy z występującymi w umowie kwalifikowanej i w oparciu o ich nasilenie ustalenia rodzaju umowy. Przeważająca liczba cech właściwych dla danego typu umowy decyduje o zakwalifikowaniu ocenianej umowy jako umowy tego właśnie typu. Dla stosunku prawnego, którego podstawę stanowi umowa o pracę cechami właściwymi są: osobisty charakter świadczenia pracy, odpłatność pracy, podporządkowanie pracownika w procesie wykonywania pracy, ciągły charakter (trwałość) wzajemnych zobowiązań podmiotów, swoisty rozkład odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań (ryzyko podmiotu zatrudniającego). Cechy te są istotnymi dla każdej umowy o pracę, niezależnie od jej rodzaju.*

#### **4. Wnioski**

Podsumowując, w sytuacji gdy osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia świadczą osobiście, za wynagrodzeniem i na ryzyko zleceniobiorcy pracę we wskazanym z góry czasie i miejscu, będąc podporządkowani kierownictwu przełożonych, a ich praca związana jest z powtarzalnością powierzonych zadań, uznać należy, iż przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy i że to umowa o pracę powinna być podstawą zatrudnienia. Zatem w takich przypadkach istnieje wysokie ryzyko ustalenia przez sąd, na skutek pozwu pracownika, iż zatrudnianie w takich warunkach na podstawie umów cywilnoprawnych jest nieuzasadnione a wiążącym strony stosunkiem jest stosunek pracy.

**Bartłomiej Szadkowski**

**Radca prawny**