

UMOWY

Przy ustalaniu charakteru zawartej umowy znaczenie ma nie tylko wola stron nawiązania stosunku cywilnoprawnego, ale też faktyczny sposób wykonywania obowiązków. Bieżące wyznaczanie zadań zatrudnionej osobie oraz bieżąca kontrola wykonywanych przez nią czynności i modyfikowanie ich zakresu z reguły wskazują na pracowniczy charakter stosunku łączącego strony, nawet jeśli zawarły one umowę-zlecenie.

Pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 24 czerwca 2015 r. (II PK 189/14).

Stan faktyczny

Strony zawarły umowę-zlecenie na obsługę marketingową wydawnictwa. Z uwagi na ciężką pracę zawarły na kilka miesięcy umowę o pracę na analogicznych zasadach jak określone poprzednio w umowie-zleceniu. Po upływie tego okresu pracownica ubiegała się o dalsze zatrudnienie, ale zaproponowano jej tylko współpracę w ramach zlecenia, na co wyraziła zgodę. Wykonywała czynności zgodnie z kalendarzem określonym przez pracodawcę, modyfikowanym według jego uznania albo na podstawie bieżących poleceń wydawanych jej telefonicznie. Nie mogła samodzielnie ustalać dni i godzin wykonywania czynności. Tę pracę kontrolowali koordynatorzy. Była ona rozliczana w ściśle określonych terminach. Z czynności kobieta składała raporty przełożonym. Nieobecności usprawiedliwiała zwolnieniami lekarskimi. W związku z tymi wszystkimi okolicznościami zażądała ustalenia istnienia przez sąd stosunku pracy.

Rozstrzygnięcie

Sądy I i II instancji ustaliły istnienie stosunku pracy. Na pracowniczy charakter umowy wskazywały w ich ocenie dyspozycyjność, podporządkowanie i zobowiązanie do osobistego wykonywania pracy na ryzyko pracodawcy.

Sąd Najwyższy podtrzymał tę ocenę. Podkreślił, że wykonywanie umowy-zlecenia co do zasady nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu jego poleceń wydawanych na bieżąco. Przy ocenie charakteru umowy znaczenie ma natomiast nie tylko wola stron, ale też faktyczny sposób jej wykonywania. ©©

•ZDANIEM EKSPERTA**Łukasz Chruściel**

radca prawny, partner
kierujący Biurem
Kancelarii Raczkowski
Paruch w Katowicach

Procesy o ustalenie istnienia stosunku pracy są ocenne, bo wymagają ustalenia, czy w danych okolicznościach wydawanie poleceń jest dopuszczalnym sposobem kontroli wykonywania umowy cywilnoprawnej, czy stanowi już podporządkowanie pracownicze.

Fakt kontrolowania rezultatów pracy osoby związanej z pracodawcą umową-zleceniem czy podlegania przez nią pracodawcy nie przesądza jeszcze o pracowniczym charakterze umowy. **Sąd Najwyższy w wyroku z 28 czerwca 2011 r. (II PK 9/11)** zauważył, że choć co do zasady stosunek zlecenia nie kreuje stosunku kierownictwa, to w konkretnych przypadkach nie sposób wykluczyć istnienia stosunku podległości. Stwierdził również, że ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy-zlecenia polegająca na ocenie rezultatów działalności nie świadczy sama w sobie o podporządkowaniu pracowniczym (zob. też **postanowienie SN z 23 maja 2003 r., I PK 47/03**). **W wyroku z 25 kwietnia 2014 r. (II PK 200/13)** uznał, że wykonywanie poleceń nie jest charakterystyczne dla stosunku pracy i może mieć miejsce na zasadzie swobody umów także w umowie-zleceniu. Nie sposób uznać, że przy zleceniu nie można kontrolować pracy zleceniobiorcy. Potwierdza to choćby art. 740 k.c., który nakazuje zleceniobiorcy na bieżąco informować zleceniodawcę o przebiegu spraw. Dzięki temu zlecający może skorygować sposób wykonania zlecenia. Co więcej, kodeks cywilny nawet w przypadku umowy o dzieło dopuszcza udzielanie wskazówek wykonawcy – por. art. 636 i 641.

Można odnieść wrażenie, że w stanie faktycznym ocenianym przez SN o ustaleniu stosunku pracy przesądziło nie tylko podleganie kierownictwu pracodawcy. Mógł zaważyć fakt dokonania przez pracodawcę czasowej zmiany umowy-zlecenia na umowę o pracę w związku z ciężką pracą. Zmianie tej nie towarzyszyła bowiem żadna modyfikacja zasad i sposobu wykonywania zadań na rzecz pracodawcy. Nie wydaje się to słusznym argumentem, ponieważ to, że dana praca może być świadczona w ramach stosunku pracy, nie oznacza, że jej wykonywanie w ramach umowy-zlecenia musi stanowić naruszenie kodeksu pracy. ©©