

Zlecenie nie chroni przed wymogami kodeksowymi

WOKANDA

Zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na umowie cywilnej przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkami pracy jest obejściem przepisów o czasie pracy w nadgodzinach.

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 8 lipca 2015 r. (II PK 282/14).

Stan faktyczny

Spółka zatrudniała pracownika na stanowisku strażnika na cały etat. W tym samym czasie podpisał on także terminową umowę-zlecenie na świadczenie usług ochrony mienia z podwykonawcą pracodawcy, który należał do tej samej grupy kapitałowej. Na zlecenie więc świadczył pracę tego samego rodzaju co na etacie oraz w tym samym miejscu pracy, z formalnym rozdzieleniem czasu pracy i czasu świadczenia usług. Pracownik wniósł do sądu pozew, domagając się za czas pracy na zleceniu wynagrodzenia jak za godziny nadliczbowe.

Co orzekły sądy

Sąd I instancji oddalił powództwo co do zapłaty wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach. Uznał, że pracownik błędnie zakwalifikował pracę na umowie-zleceniu jako wykonywaną na podstawie stosunku pracy. Apelację od tego wyroku wniósł obie strony. Sąd II instancji zmienił zaskarżony wyrok i zasądził pracownikowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną pracodawcy. Uznał, że wykonywanie zadań na podstawie umowy-zlecenia było faktycznie kontynuacją obowiązków pracowniczych wobec pracodawcy. A samą umowę zawarto w celu obejścia przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych i przez to jest ona nieważna. ©

➤ ZDANIEM EKSPERTA



Łukasz Chruściel

radca prawny, partner kierujący Biurem **Kancelarii Raczkowski Paruch** w Katowicach

Sąd Najwyższy po raz kolejny zmierzył się z problemem dopuszczalności zatrudniania pracowników przez podmiot trzecii powiązany kapitałowo z pracodawcą na podstawie umowy-zlecenia przy wykonywaniu tej samej pracy. Wyrok ten potwierdza linię orzecznictwa SN, która wykształciła się m.in. w wyrokach z 3 czerwca 2008 r. (I PK 311/07) i 5 listopada 2013 r. (II PK 50/13).

Badając zasadność pozwu, SN przeanalizował sposób zawierania oraz realizacji umów-zleceń łączących pracownika z podwykonawcami pracodawcy. Istotną przesłankę oceny, kto ma status pracodawcy, stanowił brak różnicowania obowiązków wynikających ze zlecenia oraz etatu, a także wykonywanie obowiązków zleconych w miejscu dotychczasowego świadczenia pracy. Ponadto nie bez znaczenia była realizacja zadań w umundurowaniu pracodawcy i przy użyciu należącego do niego sprzętu, a także brak jakichkolwiek oznak podporządkowania i podlegania kierownictwu osoby innej niż dotychczasowy pracodawca.

W tym wyroku SN przyznał prymat faktycznym okolicznościom wykonywania zadań objętych zleceniem. Pominął zgodny zamiar stron oraz formalne ukształtowanie zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej. Także czynności formalnie wykonywane na rzecz innego niż pracodawca podmiotu SN uznał za pracę na rzecz tego pracodawcy. Z punktu widzenia art. 22 k.p. istotne jest jedynie to, czy faktycznie była ona świadczona w warunkach określonych w tym przepisie. SN potwierdził pogląd przyjmowany we wcześniejszych wyrokach, że skoro wszystkie czynności kierownicze, zależności co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy następowały w zakresie więzi między pracodawcą i pracownikiem, to taka więź musi być oceniana jako stosunek pracy (wyrok z 5 listopada 2013 r., II PK 50/13).

SN zwrócił uwagę także na to, że samo formalne spisanie umowy-zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego, jeżeli praca wykonywana na podstawie zlecenia jest w istocie realizacją stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim przypadku czas przepracowany przy wykonywaniu tych umów jest czasem pracy. Jeżeli taka praca przekracza czas poza ustawowe normy czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Dla SN nie miał znaczenia fakt, że zlecenie było zawarte z podmiotem trzecim, a nie z pracodawcą. Oznacza to, że SN uznał umowę-zlecenie za zawartą w celu obejścia ustawy, mimo że obejście dotyczyło obowiązków kodeksowych (dotyczących pracy nadliczbowej), których nie stosuje się do zleceniodawcy. Poczynienie takiego twierdzenia wymagałoby jednak ustalenia istnienia porozumienia pracodawcy i zleceniodawcy mającego na celu obejście ustawy. W moim przekonaniu sam fakt pozostawania w tej samej grupie kapitałowej nie uzasadnia takiego wnioskowania. ©