

Najciekawsze
orzeczenia

Zlecenie nie uchroni powiązanych spółek od zapłaty za nadgodziny

WOKANDA

Jeśli pracodawca zleca pracownikowi wykonywanie stale tych samych obowiązków przy jednakowej organizacji pracy i osobie nadzorującej, na podstawie trwających równolegle umowy o pracę i umowy-zlecenia zawartej z innym podmiotem, to więź zlecenia może zostać oceniona jako stosunek pracy z tym pracodawcą.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 1 kwietnia 2014 r. (I PK 241/13).

Stan faktyczny

Pracownik zawarł ze spółką umowę-zlecenie na ochronę obiektu. Podpisał plik takich umów in blanco. Druki zawierały tylko jego dane osobowe, bez wskazania zleceniodawcy.

Dwa miesiące później spółka zawarła z ochroniarzem umowę o pracę. Po rozwiązaniu stosunku pracy okazało się jednak, że jedną z umów-zleceń in blanco spółka uzupełniła o dane spółki powiązanej. Pracownik wykonywał więc równolegle zadania na podstawie dwóch umów – o pracę i zlecenia. Faktycznie ochraniał jednak jeden podmiot. Wykonywał obowiązki w tym samym umundurowaniu, z tym samym identyfikatorem, pobierał broń na rzecz jednego podmiotu, korzystał z jednego pojazdu służbowego i był kontrolowany przez tego samego przełożonego. Godziny przepracowane w ramach normatywnego czasu pracy zaliczano jednak do pracy z etatu, a te przypadające w godzinach nadliczbowych albo w porze nocnej – jako zadania pełnione w zakresie zlecenia. Ochroniarz wystąpił przeciwko pracodawcy o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i dodatków za pracę w porze nocnej. Do udziału w sprawie wezwano też zleceniodawcę.

Rozstrzygnięcie

Sąd I instancji uwzględnił powództwo. Przyjął, że druga z umów-zleceń, obowiązująca równolegle do umowy o pracę, została zawarta dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.), gdyż zostało pod nią ukryte świadczenie pracy w nadgodzinach oraz w porze nocnej. Sąd okręgowy utrzymał ten wyrok w mocy. Pracodawca złożył skargę do Sądu Najwyższego.

SN uchylił wyrok sądu II instancji i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Uznał, że aby przyjąć koncepcję uznającą więź zlecenia za stosunek pracy, konieczne jest poczynienie szczegółowych ustaleń faktycznych. Wskazał, że sądy obu instancji bezzasadnie przyjęły nieważność umowy-zlecenia – jako zawartej z obejściem prawa w sytuacji, gdy nastąpiło to wcześniej niż zawarcie umowy o pracę (a zlecenie zawarte przed tą umową nie było kwestionowane). Zauważył też, że wątpliwości budzi możliwość kwestionowania ważności umowy-zlecenia zawartej z podmiotem innym niż pracodawca. Jednocześnie podkreślił, że uznanie, iż umowa-zlecenie nie była pozorną, nie przesądza jeszcze o bezzasadności żądań powoda.

•ZDANIEM EKSPERTA



Łukasz Chruściel

radca prawny, kieruje Biurem **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy** sp.k. w Katowicach

Zdarza się, że pracodawca, chcąc zminimalizować koszty zatrudniania pracowników, tworzy dwa odrębne podmioty i oferuje kandydatom część wynagrodzenia na podstawie umowy o pracę, a część na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z innym podmiotem. Takie rozwiązanie ma stwarzać pozory świadczenia pracy i usług dla zupełnie różnych podmiotów. Korzyść dla pracodawcy polega na tym, że tytułem ubezpieczenia społecznego jest stosunek pracy, a od umowy-zlecenia nie pobiera się składek. Godziny wykonywania pracy zleceniobiorcy nie są również wliczane do czasu pracy z etatu. Nie powstaje więc obowiązek zapłaty za godziny nadliczbowe. Nie ma też ograniczeń związanych z dobowym odpoczynkiem i rocznym limitem godzin nadliczbowych. Wydany wyrok wpisuje się w prezentowaną od niedawna linię orzeczniczą Sądu Najwyższego. W wyroku z 5 listopada 2013 r. (II PK 50/13) SN, rozpatrując podobny stan faktyczny, przyjął, że w przypadku ustalenia, że na podstawie umów-zleceń usługi w rzeczywistości nie są wykonywane, nie ma potrzeby ani nawet możliwości weryfikowania tych umów z punktu widzenia skuteczności. Jeżeli wszystkie czynności kierownicze, zależność co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy następuje w ramach więzi między pracodawcą a pracownikiem, to umowy-zlecenia w ogóle nie są wykonywane, a jedynie „uśpione”.

W konsekwencji mimo wykonywania przez pracownika pracy na podstawie dwóch obowiązujących równolegle umów z różnymi podmiotami w przypadku ustalenia, że w rzeczywistości całość obowiązków wykonywana była na podstawie umowy o pracę, sąd może zasądzić na rzecz pracownika zaległe wynagrodzenie w postaci dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

W tym wyroku wątpliwości budzi jednak zupełny brak rozważań SN co do zawarcia umowy-zlecenia z drugą spółką. Z opisu stanu faktycznego nie wynika, czy ochroniarz, podpisując umowy-zlecenia in blanco, miał świadomość, że jako stroną tej umowy można tam wpisać inny podmiot niż pierwszą spółkę, a jeżeli tak – to czy wyrażał zgodę na taką zmianę. Jeżeli nie miał świadomości bądź nie wyrażał zgody, to rozważania SN o pozorności umowy-zlecenia z drugą spółką są bezprzedmiotowe, ponieważ do zawarcia umowy nigdy nie doszło. Aby umowa została zawarta, konieczne jest zgodne oświadczenie obu stron umowy, obejmujące w szczególności to, kto ma być drugą stroną umowy. ■