

# Biznesu nie można uznać za etat, gdy był dobrowolny

## WOKANDA

Nawet jeśli pracodawca uzależnia podjęcie współpracy na podstawie umowy świadczenia usług od tego, czy kandydat założy indywidualną działalność gospodarczą, to treść umowy, sposób jej realizacji, podmiotowe oznaczenie stron oraz ich zamiar mogą przemawiać przeciwko uznaniu jej za umowę o pracę. Szczególnie gdy współpracownik korzysta z wszelkich uprawnień wynikających z prowadzenia biznesu, m.in. do dokonywania odliczeń od przychodów kosztów paliwa, kosztów nabycia sprzętu niezbędnego do wykonywania tej działalności. O braku pracowniczego zatrudnienia świadczy przede wszystkim zgoda zleceniobiorcy na taką współpracę i to, że przez cały okres trwania umowy nie kwestionował zawarcia umowy cywilnoprawnej.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 25 kwietnia 2014 r. (II PK 200/13).

## Stan faktyczny

Ubiegając się o zatrudnienie u pracodawcy, kandydat został poinformowany, że warunkiem podjęcia z nim współpracy jest zarejestrowanie jednoosobowej działalności gospodarczej. Osoba ta zarejestrowała taką działalność, a następnie na podstawie umowy o świadczenie usług wykonywała na rzecz pracodawcy czynności związane z tłumaczeniami językowymi w trakcie odpraw pasażerów lotniska. Godziny wykonywania czynności były ściśle związane z godzinami odpraw lotów. Tłumacz otrzymał od pracodawcy sprzęt i obuwie niezbędne do wykonywania umowy. Przełożony wydawał mu bieżące polecenia dotyczące czasu i rodzaju czynności do wykonania. Za spóźnienia był karany odsuwaniami od wykonywania czynności.

Po złożeniu wypowiedzenia umowy przez pracodawcę tłumacz zażądał wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, odszkodowania za rozwiązanie umowy z naruszeniem przepisów prawa pracy oraz zapłaty 13. pensji, twierdząc że w rzeczywistości był zatrudniony na umowę o pracę.

## Rozstrzygnięcia

Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwo w części, ustalając, że tłumacz pozostawał w stosunku pracy. Sąd drugiej instancji uznał jednak, że tłumacz świadczył usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej. W jego ocenie tłumacz co prawda korzystał ze sprzętu i odzieży stanowiących własność pracodawcy, za wykonane czynności otrzymywał wynagrodzenie, a przy ich wykonaniu współpracował z innymi osobami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo rejsów pozwanego, jednak zachowanie tłumacza w toku współpracy z pracodawcą świadczyło o woli pozostawania w stosunku cywilnoprawnym. W szczególności zaakceptował on warunek w postaci samozatrudnienia przed podjęciem współpracy. Sam fakt, że chciał, aby łączyła go z pracodawcą umowa o pracę, nie był wystarczający, żeby uznać, że zawarta umowa miała charakter prawnopracowniczy.

Sąd Najwyższy przyznał rację pracodawcy. Podkreślił, że tłumacz już przed podjęciem współpracy miał wiedzę i świadomość, że wiąże się to z koniecznością prowadzenia działalności gospodarczej. W ocenie SN nie tylko treść oraz podmiotowe oznaczenie stron umowy, ale przede wszystkim sposób realizacji wynikających z niej praw i obowiązków przemawiały przeciwko uznaniu zawartej umowy za umowę o pracę. Istotne znaczenie miało przy tym rzeczywiste korzystanie z uprawnień związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą, fakt wystawiania faktur VAT oraz możliwość korzystania z zastępstwa przez osoby trzecie. Z kolei fakt wydawania poleceń nie wykluczał uznania umowy za cywilnoprawną. SN podkreślił, że także w ramach klasycznych stosunków cywilnoprawnych strony mogą się umówić, że zleceniobiorca będzie zobowiązany do wykonywania poleceń wydawanych mu przez wyznaczony podmiot. ■

## ♦ ZDANIEM EKSPERTA



### Łukasz Chruściel

radca prawny, kieruje Biurem

Kancelarii Raczkowskiej

i Wspólnicy sp.k. w Katowicach

Szczególną uwagę przykuwa to ostatnie stwierdzenie Sądu Najwyższego. Pogląd, zgodnie z którym zobowiązanie do wykonywania poleceń wydawanych przez podmiot wskazany w zawartej umowie nie jest charakterystyczne wyłącznie dla stosunku pracy, ma ogromne znaczenie dla rozstrzygnięcia przez sądy tego typu spraw. Na całkowitą aprobatę zasługuje stanowisko SN, zgodnie z którym takie zobowiązanie można też uzgodnić w ramach umów cywilnoprawnych zawieranych z pracodawcą. Jak słusznie wskazał SN, zezwala na to swoboda umów (art. 353<sup>1</sup> k.c.). Rzutuje to w dużej mierze na ocenę spotykanych coraz częściej spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Nie sposób też nie zgodzić się z SN, że jeśli pracownik jeszcze przed rozpoczęciem umowy był poinformowany i w pełni świadomy, że stosunek prawny, który nawiąże, nie będzie stosunkiem pracowniczym, wola stron będzie przemawiać na korzyść pracodawcy. SN wielokrotnie podkreślał, że o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgoda, autonomiczna wola stron (zob. wyrok SN z 26 marca 2008 r., I UK 282/07; z 10 marca 2003 r., I PK 466/02; z 23 września 1998 r., II UKN 229/98). Nie ma przy tym znaczenia stan wewnętrznej woli (tj. chęć podjęcia zatrudnienia, ale na warunkach umowy o pracę), a jedynie wola wyrażona na zewnątrz. W kontekście tych orzeczeń nie dziwi ocena przyjęta przez SN, że tłumacz, godząc się na postawiony przez pracodawcę warunek – założenie jednoosobowej działalności – swoim działaniem potwierdził chęć podjęcia współpracy na tych zasadach. Faktyczne prowadzenie biznesu i zadowolenie z korzystnych rozwiązań finansowych, które przyniosł, świadczyło o woli pozostawania w takiej formie współpracy.

Sądy powinny uznawać umowę cywilnoprawną wykonywaną w ramach działalności gospodarczej za umowę o pracę tylko wtedy, gdy faktyczne jej wykonanie wypetnia wszystkie cechy stosunku pracy, a ponadto z okoliczności wynika, że pracodawca zastosował taką konstrukcję tylko w celu obejścia prawa. Inaczej należy ocenić sytuację, gdy pracodawca oferuje przejście na samozatrudnienie wieloletniemu pracownikowi przy braku jakichkolwiek zmian w sposobie wykonywania pracy, a inaczej, gdy informuje o takim warunku podjęcia współpracy kandydata na etapie zatrudnienia. W przypadkach wątpliwych prymat należy nadać woli stron, i to zewnętrznej, wyrażonej w podpisanej umowie, a nie wewnętrznej – ujawnianej co najwyżej na etapie sporu sądowego. ■