

Zastępca i ubezpieczenie OC wykluczają stosunek pracy

KWALIFIKACJA | Wykonywanie w przeszłości czynności na podstawie stosunku pracy nie oznacza, że nie można ich realizować w ramach umowy cywilnoprawnej. Warunkiem skuteczności tej zmiany jest zmiana sposobu wykonywania tych czynności.

Sąd Najwyższy w wyroku z 29 listopada 2017 r. przedstawił wskazówki, jakimi należy się kierować przy ocenie, czy stosunek prawny łączący strony jest umową o pracę czy zleceniem. Ten wyrok o sygnaturze akt I PK 358/16 zapadł w stanie faktycznym, w którym strony związane wcześniej umową o pracę zawarły umowę cywilnoprawną.

Zawierając umowy cywilnoprawne – zwłaszcza z byłymi pracownikami – przedsiębiorcy ryzykują, że w razie ewentualnego sporu sądowego stosunek wiążący ich z zatrudnionym zostanie uznany za stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 kodeksu pracy. Wynika to z nieostrości granic między stosunkami nawiązanymi w oparciu o poszczególne umowy prawa cywilnego, w szczególności umową zlecenia i umową o świadczenie usług, a stosunkiem pracy.

Charakterystyczne cechy

Do najistotniejszych cech stosunku pracy zalicza się, zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem:

- ciągłość,
- obowiązek osobistego świadczenia pracy,
- podporządkowanie bieżącym poleceniom pracodawcy,
- świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Jednak, jak słusznie zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w komentowanym orzeczeniu, część z tych cech może występować również w stosunkach cywilnoprawnych. Przykładowo w niektórych takich stosunkach miejsce wykonywania pracy może być uzależnione od decyzji zleceńodawcy lub od istoty samej usługi. Może być też tak, że świadczenie pewnego rodzaju usług może być ciągle, polegać na wykonywaniu powtarzających się czynności. Wreszcie obowiązek osobistego wykonywania pracy może wynikać z charakteru danej czynności cywilnoprawnej.

Dlatego też dokonując oceny danego stosunku należy się kierować cechami przeważającymi (dominującymi) w danej umowie i w sposobie jej wykonywania.

Na wypadek nieobecności

W omawianej sprawie SN słusznie sięgnął do dorobku orzecznictwa w tym zakresie i dostrzegł kilka kluczowych okoliczności determinujących brak istnienia stosunku pracy. Pierwszą z nich była możliwość wskazania przez zatrudnionego zastępcy w razie nieobecności (w tym także spowodowanej chorobą). Jeżeli strony przewidziały możliwość zastępstwa w wykonywaniu obowiązków i realizowały ją, to stanowi to oczywiste odstępstwo od obowiązku osobistego świadczenia

pracy, który w stosunku pracy jest bezwzględny.

Na własne ryzyko

Drugą okolicznością rozstrzygającą to, że strony łączyła umowa cywilnoprawna, było zawarcie przez zatrudnionego umowy ubezpieczenia OC. Gdyby zatrudniony pozostawał w stosunku pracy, za szkody wyrządzone przez niego, zgodnie z art. 120 k.p., odpowiadałby pracodawca. Skoro ubezpiecza własną odpowiedzialność, to należy uznać, że ryzyko jego działalności nie obciąża podmiotu powierzającego mu pracę.

Ubezpieczenie własnej odpowiedzialności świadczy o wykonywaniu przez zatrudnionego pracy na własne ryzyko, potwierdzając tym samym cywilnoprawny charakter stosunku łączącego go z zatrudniającym.

Wpływ na grafik

Dodatkowo SN zwrócił uwagę na okoliczność wskazującą na brak podporządkowania pracowniczego, jaką jest fakt uczestniczenia w układaniu harmonogramu pracy. Prawie każda sytuacja, w której zatrudniony ma wpływ na czas, miejsce czy sposób wykonywania pracy wskazuje na brak podporządkowania.

Należy jednak pamiętać, że te okoliczności z reguły nie będą miały decydującego charakteru dla oceny danego stosunku. Pewna elastyczność jest bowiem dopuszczalna również w stosunku pracy.

Decydująca wola stron

Warto podkreślić, że omawiane orzeczenie zostało wydane w sprawie, w której zatrudniony był przed zawarciem umowy cywilnoprawnej pracownikiem przedsiębiorcy i chociaż niektóre aspekty jego pracy uległy zmianie wraz ze zmianą stosunku zatrudnienia, to zakres wykonywanych przez niego obowiązków był taki sam. Omawiany wyrok stanowi zatem potwierdzenie, że wykonywanie danych czynności na podstawie stosunku pracy nie oznacza, że nie mogą być realizowane w ramach stosunku cywilnoprawnego. Oczywiście warunkiem skuteczności takiej zmiany jest zmiana sposobu wykonywania tych czynności.

SN wskazał również, że ocenie podlega nie tylko treść umowy, ale przede wszystkim sposób jej wykonywania. Woli stron można przypisać decydujące znaczenie dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem. ©

—Łukasz Chruściel

•ZDANIEM AUTORA



Łukasz Chruściel

radca prawny, partner kierujący Biurem Kancelarii Raczkowski Paruch w Katowicach

Komentowany wyrok należy uznać za słuszny. Stan faktyczny nie był jednak szczególnie skomplikowany. Już bowiem z samego faktu możliwości posłużenia się zastępcą, co miało miejsce, o stosunku pracy nie sposób mówić. Z pewnością kwalifikacja byłaby trudniejsza, gdyby w stanie faktycznym nie było zastępcy i nie zawarto umowy OC, a tak jest w przypadku wielu zawieranych umów cywilnoprawnych. Uważam, że należy przypisywać większe znaczenie woli stron, szczególnie jeżeli obie strony świadomie i swobodnie zdecydowały, że relacja będzie miała charakter cywilnoprawny, a praktyka wykonywania to potwierdziła – np. zleceniobiorca uczestniczył w ustalaniu miejsca i czasu świadczenia usług. Nie uważam, by wola miała przeważać tylko wówczas, gdy cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego występują z jednakowym ich nasileniem. Wymóg jednakowego nasilenia niepotrzebnie wprowadza niepewność prawną i przetłumuje wolę stron. Tylko jeśli elementy umowy o pracę ewidentnie przeważają, a z okoliczności zawarcia umowy wynika, że zleceniobiorca został do tego przymuszony, sąd powinien uznać istnienie stosunku pracy w miejsce zlecenia.