

■ Zawieranie umów cywilnoprawnych z własnym pracownikiem – dopuszczalność i zasady rozliczeń

Zawarcie z własnym pracownikiem umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia lub o dzieło) nie może dotyczyć czynności, które są wykonywane na podstawie umowy o pracę. W przeciwnym razie takie postępowanie może zostać uznane za próbę obejścia przepisów prawa. Natomiast do celów ubezpieczeniowych umowa cywilnoprawna (np. umowa zlecenia bądź o dzieło) zawarta z własnym pracownikiem traktowana jest na równi z umową o pracę, a wynagrodzenie przysługujące z jej tytułu w zakresie składek ZUS powinno być rozliczane tak jak pensja pracownicza.

Przy umowach cywilnych realizowanych na rzecz podmiotu, z którym zatrudnionego łączy umowa o pracę, poza odpowiednim sformułowaniem umowy i powierzeniem innego rodzaju prac do wykonania niż wynikające z umowy o pracę należy pamiętać przede wszystkim o wymogu oskładkowania wynagrodzenia w pełnym zakresie oraz o konieczności rozdzielnego naliczania zaliczek podatkowych. Szczególną uwagę należy także zwrócić m.in. na zasady kalkulowania świadczeń chorobowych oraz potrąceń dokonywanych z należności wypłacanych zatrudnionym osobom.

Dopuszczalność podpisywania umów cywilnych z własnym pracownikiem

Powszechnie obowiązujące przepisy nie zakazują dodatkowego zatrudniania pracownika na podstawie umowy cywilnoprawnej przez tego samego pracodawcę. Wskazują jednak, że:

- zabronione jest zastępowanie umowy o pracę umową cywilną (art. 22 § 1² Kodeksu pracy),
- pracę świadczoną w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy traktuje się jako zatrudnienie pracownicze, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy),
- umowa cywilna podpisana w celu „ukrycia” faktycznie istniejącego między stronami stosunku pracy jest kwalifikowana jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy).

Cechy typowe dla stosunku pracy to:

- wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym,
- świadczenie pracy osobiście, za wynagrodzeniem, bez możliwości wyznaczania przez pracownika we własnym zakresie osoby trzeciej, która wykona zamiast niego przypisane mu obowiązki (art. 22 § 1 Kodeksu pracy).

Ukształtowana już linia orzecznictwa sądowego potwierdza, że zawieranie umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej z tą samą osobą jest możliwe, jednak pod warunkiem, że:

- poszczególne umowy będą przewidywały wykonywanie prac rodzajowo wyraźnie różniących się od siebie,
- zobowiązania wynikające z umowy cywilnej nie zawierają istotnych cech stosunku pracy.

Należy też zwrócić uwagę, że Sąd Apelacyjny w Lublinie wyjaśnił:

SA Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło), jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Praca nadliczbowa jest możliwa jedynie wówczas, gdy wprost dopuszczają ją przepisy ustawy, i to w granicach ustalonych tymi przepisami (wyrok SA w Lublinie z 17 sierpnia 2006 r., III APa 24/06, OSA 2007/7/12).

Podobny pogląd wyraził Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 21 października 1994 r. (III AUR 865/94, OSA 1995/2/19).

Jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 18 grudnia 2014 r. (III UK 69/14, OSNP 2016/8/107):

SN (...) pracodawca może zawierać z zatrudnionym pracownikiem umowy cywilnoprawne, ale jedynie w zakresie obowiązków lub czynności, które nie są objęte treścią stosunku pracy ani zakresem obowiązków pracowniczych. W przeciwnym razie umowa cywilnoprawna na wykonywanie w istocie tych samych obowiązków pracowniczych jest sprzeczna z prawem pracy oraz prawem ubezpieczeń społecznych lub zmierza do obejścia przepisów tych działów prawa, przeto jest nieważna w taki sposób, że w miejsce nieważnych postanowień umowy cywilnoprawnej wchodzi odpowiednie przepisy prawa pracy, z konsekwencjami wynikającymi z imperatywnych norm prawa ubezpieczeń społecznych. Pracownik świadczący te same prace objęte treścią stosunku pracy na podstawie zawartej z zatrudniającym go pracodawcą umowy o dzieło, na wykonywanie takich samych obowiązków pracowniczych, zachowuje już z mocy przepisów prawa pracy wyłącznie status pracownika, którego nie łączy ze statusem strony nieważnej (sprzecznej z prawem pracy) umowy cywilnoprawnej.

Badania lekarskie i szkolenia bhp

Pracodawca jest zobligowany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy wszystkim osobom, które wykonują pracę w zakładzie pracy lub w miejscu przez niego wyznaczonym, niezależnie od tego, czy osoby te są zatrudnione na podstawie umowy o pracę czy na podstawie innej niż stosunek pracy. Musi zatem przede wszystkim:

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewniać przestrzeganie w zakładzie przepisów oraz zasad bhp,
- wydawać polecenia usunięcia uchybień w zakresie bhp oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochro-