

## Kontrakt cywilny nie zatuszuje etatu

Pracodawca może zawierać z zatrudnionym pracownikiem jedynie takie umowy cywilnoprawne, które w zakresie obowiązków nie są objęte treścią stosunku pracy ani zakresem obowiązków pracowniczych. W przeciwnym razie ten kontrakt jest sprzeczny z przepisami prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 18 grudnia 2014 r. (III UK 69/14).

Od lutego 2003 r. do grudnia 2011 r. płatnik składek zatrudniał pracownicę na stanowisku specjalisty ds. kadrowo-płacowych. W lutym 2003 r. kobieta nabyła prawo do emerytury. W styczniu 2004 r. pracodawca zawarł z nią umowę o dzieło na prawie 9 lat. Jej zakres był stricte związany z kwestiami kadrowo-płacowymi. Płatnik nie naliczał składek od przychodu wypłacanego zainteresowanej z tytułu umowy o dzieło. ZUS stwierdził, że zainteresowana podlegała ubezpieczeniom społecznym jako pracownik płatnika składek. W konsekwencji wymierzył firmie zaległe składki za okres od stycznia 2004 r. do lipca 2010 r. Płatnik nie zgodził się z tym stanowiskiem.

W jego ocenie zainteresowana nie podlegała ubezpieczeniom jako pracownik, a podstawa wymiaru jej składek na ubezpieczenie nie podlegała ustaleniu według zasad obowiązujących pracownika.

Sąd okręgowy częściowo uwzględnił odwołanie firmy i orzekł, że w podstawie wymiaru składek za okres od stycznia 2004 r. do 30 czerwca 2004 r. nie należało uwzględniać przychodu zainteresowanej uzyskanego z tytułu wykonywania przez nią umowy o dzieło. W jego ocenie przed 1 lipca 2004 r. nie było obowiązku odprowadzania składek od przychodu osiąganego z tytułu umowy o dzieło wykonywanej przez pracownika mającego ustalone prawo do emerytury na rzecz jego pracodawcy. Sąd Apelacyjny w całości oddalił wniesioną przez firmę apelację.

Sąd Najwyższy w swoim wyroku wskazał, że skarga kasacyjna wniesiona przez pracodawcę nie zawierała usprawiedliwionych podstaw zaskarżenia. Niemniej jednak w ocenie SN uzasadnienie zaskarżonego wyroku sądu drugiej instancji nie uwzględniało w całości stanu prawnego istotnego do prawidłowego wyrokowania. SN podniósł, iż istotna jest okoliczność, że za wykonanie dzieła firma nie ustaliła jednego wynagrodzenia za 9-letni okres, ale płaciła zainteresowanej wynagrodzenie miesięczne. Ponadto umowa o dzieło dopuszczała jej rozwiązanie w trybie, które nie było znane kodeksowi cywilnemu. Dalej SN wskazał, że istotne jest też, iż zakres obowiązków zawarty w umowie o dzieło pokrywał się z obowiązkami pracowniczymi kobiety. W ocenie SN powyższe powodowało, że umowa o dzieło ewidentnie zmierzała do obejścia przepisów prawa pracy (np. o wynagradzaniu za taką samą pracę) oraz przepisów prawa ubezpieczeń społecznych o pracowniczym tytule i podstawie wymiaru należnych składek za wykonywanie takich samych obowiązków pracowniczych. Tożsama

bowiem praca świadczona była na różnych podstawach prawnych – tj. częściowo na podstawie umowy o pracę, a częściowo na podstawie umowy "o dzieło".

SN dalej wywiódł, że pracodawca może co prawda 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 rzeczy tych samych obowiązków pracowniczych zmierza do obejścia przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, w konsekwencji jest nieważna. Wtedy, w miejsce nieważnych postanowień umowy cywilnoprawnej, wchodzi odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), z konsekwencjami wynikającymi z imperatywnych norm prawa ubezpieczeń społecznych. Osoba świadcząca te same prace co objęte treścią stosunku pracy na podstawie zawartej z pracodawcą umowy o dzieło, na ich wykonywanie zachowuje już z mocy przepisów prawa pracy wyłącznie status pracownika, którego nie łączy ze statusem nieważnej (sprzecznej z prawem pracy) umowy cywilnoprawnej.

Orzeczenie Sądu Najwyższego ma na celu ograniczenie praktyki zawierania z pracownikami umów cywilnoprawnych w celu obejścia prawa. Nie można bowiem powierzać tożsamej pracy raz na podstawie umowy o pracę, a drugi raz na podstawie umowy o dzieło czy zlecenia. Na tej podstawie istotne elementy umowy cywilnoprawnej z niniejszej sprawy – m.in. okoliczność, że swoim zakresem obejmowała takie same czynności jak ze stosunku pracy – dyskwalifikowały legalność niniejszej umowy o dzieło. Powyższe zachowanie stron umowy powinno zatem być oceniane jako sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego. W konsekwencji uzgodnienia między stronami mają wówczas miejsce w sferze prawa pracy – niezależnie od ewentualnej woli stron zawartej w umowie cywilnoprawnej. W miejsce postanowień nieważnych umów cywilnoprawnych stosuje się bowiem odpowiednie przepisy prawa pracy.

Mając powyższe na uwadze należy podzielić stanowisko Sądu Najwyższego. Osoba, która zawarła ze swoim pracodawcą umowę o dzieło zmierzającą do obejścia przepisów prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych na wykonywanie takich samych czynności, jest z mocy art. 8 ust. 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych uznawana za pracownika. Wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych z pracodawcą jest bowiem traktowane tak jak świadczenie obowiązków w ramach klasycznego stosunku pracy.

Autor: Paweł Tokarski, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy