

Wstęp

Działania skoncentrowane na obniżeniu wydatków związanych z zatrudnieniem są uznawane za optymalizację kosztów z tym związanych. Ma to szczególne znaczenie w okresach, kiedy podmioty zatrudniające poszukują rozwiązań, które pozwolą im przetrwać w trudniejszej biznesowo rzeczywistości. Towarzyszy temu przede wszystkim wybór najkorzystniejszej formy współpracy lub jej zmiana, ale też możliwość czasowego ograniczenia uprawnień osób już zatrudnionych (m.in. przez zawieszenie przepisów wewnątrzzakładowych) czy korzystania z pracowników zewnętrznych (najczęściej w ramach pracy tymczasowej lub outsourcingu).

Podmiot zatrudniający może w każdym czasie optymalizować koszty zatrudnienia. Najczęściej jednak dochodzi do tego w sytuacji wystąpienia niekorzystnych trendów rynkowych. Przedsiębiorca powinien podejmować takie działania restrukturyzacyjne kosztów zatrudnienia, które pomogą przetrwać jego firmie w trudnych czasach. Zwykle bierze się wówczas pod uwagę zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych – zlecenia i o dzieło.

Alternatywą dla zatrudnienia w ramach stosunku pracy osób zarządzających lub kierujących zakładem pracy może być kontrakt menedżerski np. w formie umowy cywilnoprawnej w ramach działalności gospodarczej prowadzonej przez te osoby lub poza tą działalnością.

Innym sposobem na ograniczenie kosztów zatrudnienia jest korzystanie z pracy przedsiębiorców – osób prowadzących jednoosobową pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie umowy o świadczenie usług (do której mają zastosowanie przepisy dotyczące zlecenia).

1. Umowy cywilnoprawne

Umowy cywilnoprawne nadal są najbardziej opłacalną formą zatrudnienia dla podmiotów powierzających pracę. Do najczęściej zawieranych umów cywilnoprawnych należą: umowa zlecenia, umowa agencyjna, umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (np. kontrakt menedżerski), a także umowa o dzieło. Ponieważ są to pozapracownicze (i jednocześnie bardzo elastyczne) formy zatrudnienia, osobom wykonującym pracę na tej podstawie nie przysługują uprawnienia pracownicze, tj. m.in. urlop wypoczynkowy, rekompensata za pracę nadliczbową i w porze nocnej, wynagrodzenie za przestój, odprawa czy uprawnienia w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu. Nie jest też sztywno sformalizowana forma prowadzenia dokumentacji związanej z zatrudnieniem cywilnoprawnym, z wyjątkiem konieczności gromadzenia dokumentów potwierdzających, że z tytułu wykonywania umowy zlecenia lub o świadczenie usług zleceniodawca zapewnił minimalną stawkę godzinową.

Atrakcyjność umów cywilnoprawnych wynika przede wszystkim z niższych kosztów zatrudnienia na tej podstawie oraz możliwości łatwiejszego zakończenia takiej współpracy.

Nic jednak nie stoi na przeszkodzie, aby osobie zatrudnionej zapewnić w takiej umowie prawo do dodatkowych świadczeń, jak np. premie, dodatki, inne gratyfikacje, odprawy czy dodatkowe dni wolne. Te kwestie powinny jednak regulować wprost postanowienia umowy i dopiero wówczas przywileje te będą mogły być skutecznie dochodzone przez zleceniobiorcę.

Podejmując decyzję o nawiązaniu współpracy na podstawie umowy cywilnoprawnej, należy w pierwszej kolejności ocenić, czy powierzona praca nie będzie miała cech charakterystycznych dla stosunku pracy, tzn. czy nie będzie:

- wykonywana:
 - na rzecz pracodawcy,
 - pod kierownictwem pracodawcy,
 - w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę,
- miała charakteru wyłącznie odpłatnego.

Jeżeli wszystkie ww. warunki zostaną łącznie spełnione, będzie to zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu wskazanych warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1–1² Kodeksu pracy). Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach właściwych dla stosunku pracy jest wykroczeniem zagrożonym grzywną od 1000 zł do 30 000 zł. Sankcję w tym zakresie ponosi pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu (art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy).

1.1. Obowiązki w zakresie bhp

Podmiot zlecający pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej ma obowiązek zapewnienia osobom zatrudnionym w ten sposób bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jeżeli wykonują pracę w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez przedsiębiorcę (art. 304 § 1 Kodeksu pracy). Zatem taki podmiot musi zapewnić warunki gwarantujące ochronę życia i zdrowia zatrudnionych osób zagrożonych w procesie pracy, a także bezpieczne i higieniczne warunki pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki osobom świadczącym pracę na podstawie umowy zlecenia. Osoba zatrudniona w ramach umowy cywilnoprawnej nie musi być w każdym przypadku kierowana na badania lekarskie. Obowiązujące przepisy nie nakazują bowiem wprost takiej praktyki, ale podmiot powierzający pracę może zdecydować, czy rodzaj wykonywanych przez te osoby prac oraz skala zagrożeń występująca przy wykonywaniu danych czynności wskazywałyby na celowość dopuszczania do pracy wyłącznie osób z odpowiednim stanem zdrowia.

W wyroku z 2 grudnia 2003 r. (III CK 430/03, OSNC 2005/1/100) Sąd Najwyższy uznał, że:

SN

(...) Obowiązek dbałości o życie i zdrowie człowieka może wynikać nie tylko z normy ustawowej, ale i ze zwykłego rozsądku popartego zasadami doświadczenia, które nakazują nie tylko unikanie niepodyktowanego koniecznością ryzyka, lecz także podjęcie niezbędnych czynności zapobiegających możliwości powstania zagrożenia dla życia lub zdrowia człowieka.

Przykład 1

Przedsiębiorca kilka razy w roku w sezonie świątecznym zatrudnia osoby na podstawie umów cywilnoprawnych do prac porządkowych (mycie okien, podłóg). W tej sytuacji nie musi wymagać od nich aktualnych badań lekarskich. Ze względu na doraźny charakter zatrudnienia i niskie ryzyko wystąpienia czynników szkodliwych dla zdrowia może zdecydować tylko o przeprowadzeniu szkolenia bhp.

Zalecane jest także przeszkolenie w zakresie bhp osób wykonujących umowy cywilnoprawne. Powinien je przeprowadzić podmiot zatrudniający. Natomiast w przypadku wymogu posiadania badań lekarskich dopuszczających do wykonywania pracy koszty tych badań osoby zatrudnione mogą ponosić we własnym zakresie. Aby nie było wątpliwości, strony powinny to uregulować w umowie będącej podstawą wykonywania pracy. Ponadto jeżeli z charakteru powierzonej pracy wynika, że konieczne jest używanie odzieży czy obuwia ochronnego, jak również innych środków ochrony indywidualnej, a także zapewnienie napojów i posiłków profilaktycznych, podmiot zatrudniający powinien je zagwarantować.

Przykład 2

Przedsiębiorca zatrudnia w okresie zwiększonego zapotrzebowania na pracę osoby do pomocy na stacji kontroli pojazdów. Osoby te wykonują pracę, w zależności od

potrzeb, przez ok. 15–25 godzin tygodniowo. W takim przypadku istnieje zagrożenie czynnikami uciążliwymi i szkodliwymi dla zdrowia, dlatego podmiot zatrudniający może zobowiązać zatrudnione osoby do dostarczenia aktualnych zaświadczeń lekarskich o zdolności do wykonywania tego rodzaju prac.

1.2. Umowa zlecenia

Umowa zlecenia jest uregulowana w Kodeksie cywilnym (art. 734–751 Kodeksu cywilnego). Zawierając ten rodzaj umowy, przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (art. 734 § 1 Kodeksu cywilnego), np. zawarcia umowy w imieniu zleceniodawcy czy jego reprezentacji przed organem państwowym. Najczęściej w obrocie prawnym zawierane są umowy o świadczenie usług (wykonywanie czynności faktycznych), do których zastosowanie mają przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego). Do takich czynności należą często proste prace, np. konserwacja, naprawa czy sprzątanie.

Umowa zlecenia jest uważana za umowę starannego działania. Celem tej umowy jest wykonywanie określonych czynności, które nie muszą zmierzać do osiągnięcia rezultatu. W zobowiązaniach starannego działania podjęcie przez zleceniobiorcę wymaganych czynności przy zachowaniu wiążącego go stopnia staranności oznacza, że wykonał swoje zobowiązanie, mimo iż nie osiągnięto określonego celu umowy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 21 listopada 2019 r., III AUa 2290/18). Osiągnięcie określonego celu jest charakterystyczne dla umowy o dzieło.

Nie ma szczególnej formy, w jakiej (dla swej ważności) umowa zlecenia powinna zostać zawarta. Zatem może być nawiązana tylko przez czynność dopuszczającą do jej wykonywania, np. ustnie. Jednak do celów dowodowych oraz egzekwowania wzajemnych praw i obowiązków stron (zwłaszcza jeżeli strony umówiły się na niestandardowe działania) zalecane jest, aby została sporządzona na piśmie.

WAŻNE! Do celów dowodowych zalecane jest, aby umowa zlecenia została zawarta na piśmie.

Wzór 1. Umowa zlecenia

UMOWA ZLECENIA

zawarta w dniu 16 stycznia 2024 r. w Warszawie pomiędzy:

ORTA Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, ul. Malinowa 9, nr KRS 0099887766, REGON 0022334455, reprezentowaną przez Prezesa Zarządu Aleksandra Mazura, zwaną dalej Spółką lub Zleceniodawcą,

a

Jerzym Maglem, zam. ul. Ogrodowa 12, 00-222 Warszawa, PESEL 80090756789, zwanym dalej Zleceniobiorcą

– w treści również jako Strony.