

Umowa zlecenie dla kierowcy – czy warto?

Umowa zlecenie to jedna z umów cywilnoprawnych, której regulacje określone są w Kodeksie Cywilnym. W przeciwieństwie do umowy o dzieło, którą nazywa się również „umową rezultatu”, a jej funkcjonowanie w ramach „zatrudniania” kierowców było wielokrotnie kwestionowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w umowie zlecenie znaczenie ma sam fakt świadczenia usługi na rzecz zleceniodawcy.



Kamil Wolański
Ekspert OCRK ds. analiz i rozliczeń

Podstawową różnicą między umową zlecenie a umową o pracę jest to, że wykonujący zlecenie nie są pracownikami, czyli nie podlegają regulacjom Kodeksu Pracy. Przedsiębiorcy korzystający z tej formy współpracy nie mają obowiązku przestrzegania, tak jak w przypadku umów o pracę, przepisów dotyczących między innymi urlopów wypoczynkowych, wypłaty wynagrodzeń chorobowych i dodatkowych składników wynagrodzenia np. za godziny nadliczbowe czy nocne. Przy umowach zlecenie nie ma również przepisów dotyczących ochrony pracownika w zakresie wypowiedzenia umowy.

Obie formy zatrudnienia łączy konieczność zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, bez względu na formę współpracy. Zgodnie z brzmieniem art. 304 § 1 Kodeksu pracy, *pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy (o których mowa w art. 207 § 2), osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.* Musi poczynić takie działania także względem osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Minimalne wynagrodzenie

Od początku 2017 roku nowelizacją ustawy o minimalnym wynagrodzeniu wprowadzone zostały istotne zmiany w sposobie rozliczania i wynagradzania zleceniobiorcy. Określona została „minimalna stawka godzinowa” – czyli w tym przypadku minimalna wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia, przysługująca osobie przyjmującej zlecenie. W 2018 roku jest to 13,70 zł/h (wzrost o 5 procent względem roku 2017).

Głównym celem tych przepisów, oprócz ustalenia minimalnego wynagrodzenia, było również zrównanie jego wysokości z minimalną płacą przysługującą osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Co interesujące, w przeliczeniu na średnią liczbę godzin w miesiącu pracy – zgodnie z Kodeksem Pracy wynoszącą średnio 167 godzin miesięcznie – umowa zlecenie jest pod względem płacy (pomijając dodatkowe składniki wynagrodzenia) bardziej korzystna dla

osoby ją realizującej w stosunku do minimalnego wynagrodzenia przy umowie o pracę. Przeliczając w skali miesiąca uzyskujemy wynik 2292 zł/miesiąc przy umowie zleceniu, w porównaniu do 2100 zł/miesiąc przy umowie o pracę.

Czas pracy

Kolejną cechą upodabniającą zlecenia do umów o pracę stanowi zasada, że w przypadku umowy zlecenie obejmującej okres dłuższy niż jeden miesiąc, konieczna jest wypłata wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu w wysokości minimalnej stawki godzinowej. Na wzór praw wynikających ze stosunku pracy, regulacja ta ma na celu zapewnienie zleceniobiorcy wypłaty wynagrodzenia w regularnych odstępach czasu. Wiąże się to z koniecznością tworzenia rejestru czasu wykonywania zlecenia, który pozwoli określić wysokość należnego w danym miesiącu wynagrodzenia.

Ustawodawca uregulował również czas pracy osób wykonujących zlecenia. Zgodnie z rozdziałem 3a Ustawy o czasie pracy kierowców, dotyczącym kierowców niepozostających w stosunku pracy, wskazane jest, że obowiązują ich podobne normy dotyczące średniego (48 godzin) i maksymalnego czasu pracy (60 godzin), jak te określone dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Umowę zlecenie i umowę o pracę łączy konieczność zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Praca w tym samym charakterze

Stosunek pracy, a więc pracę na podstawie umowy o pracę określa art. 22 Kodeksu Pracy: *Art. 22. § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.*



§ 11. *Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.*

§ 12. *Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.*

Przytoczony artykuł wyraźnie wskazuje, jakie okoliczności towarzyszą stosunkowi pracy. Jeżeli z treści umowy zlecenie lub z charakteru świadczonej usługi wynika konieczność wykonywania określonej pracy w warunkach podporządkowania, w określonym miejscu i czasie, a także osobiście oraz odpłatnie, umowa ta jest w rzeczywistości umową o pracę.

W zdecydowanej większości przypadków, charakter pracy kierowcy zawodowego spełnia te przesłanki, gdyż to przedsiębiorca, spedytor czy dyspozytor decydują o miejscu i czasie wykonywania pracy, a osobiste jej świadczenie stanowi warunek niezbędny. Zatem niezmiernie ważne, w celu uniknięcia możliwości zakwestionowania umowy zlecenie, jest prawidłowe określenie tych obowiązków oraz odpowiednie jej sformułowanie.

W przypadku umowy zlecenie obejmującej okres dłuższy niż jeden miesiąc, konieczna jest wypłata wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu w wysokości minimalnej stawki godzinowej.

Uprawnienia PIP i przewidziane kary

Czy kierowca ma szansę na uczciwą umowę adekwatną do wykonywanych obowiązków i kto może mu w tym pomóc? Zgodnie z Art. 10. ust. 1. Ustawy o PIP do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy *prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy.*

Dodatkowo, zgodnie z art. 281 Kodeksu Pracy, *kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 [wskazany wyżej] powinna być zawarta umowa o pracę, (...) podlega karze grzywny w wysokości od 1000 do 30 000 zł.*

Jak poinformował Główny Inspektorat Pracy w publikowanym corocznie sprawozdaniu, w 2016 roku w wyniku działań PIP zawarto 8800 umów o pracę z osobami pracującymi wcześniej na podstawie umów cywilnoprawnych lub bez żadnej umowy.

W praktyce, podczas kontroli w przedsiębiorstwie inspektor pracy ma możliwość stwierdzenia, chociażby w formie przesłuchania pracowników czy dane umowy cywilnoprawne nie posiadają cech charakterystycznych dla umowy o pracę. Jeśli zostanie ustalone, że wskazane umowy zostały zawarte w warunkach właściwych dla stosunku

pracy, wówczas kontrolujący wystąpi do przedsiębiorcy o przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, a w przypadku odmowy skieruje wniosek do właściwego sądu o ustalenie stosunku pracy. W przypadku umów o dzieło powiadomiony zostanie także ZUS.

Wyrok Sądu Okręgowego

Na temat zawierania umów zlecenia przez kierowców w czasie trwania umów o pracę, w ostatnim czasie wypowiedział się również Sąd Okręgowy w Lublinie [sygn. akt. VIII Pa 3/17]. W przytoczonej sprawie, kierowca w czasie odbywania urlopów w spółce, w której był zatrudniony na umowie o pracę, świadczył pracę związaną z podróżami służbowymi w ramach „tańszej” umowy zlecenia w drugim przedsiębiorstwie, powiązanych kapitałowo i właścicielsko z pierwszą spółką. Jako zleceniobiorca wykonywał zadania o tym samym charakterze, jak te realizowane na umowie o pracę.

Pracownik, w ramach pozwu wystąpił do sądu o zapłatę świadczeń z tytułu pracy za cały okres współpracy ze spółkami wraz z wypłatą ekwiwalentu za urlop, na którym „przebywał”. Sąd przychylił się do wniosku kierowcy, argumentując wyrok w sposób następujący: *zawarcia pomiędzy powodem a Spółką B umów zlecenia nie uzasadniała zasady swobody umów, wyrażona w art. 3531 k.c. Zawarcie umów zlecenia które stanowi nadużycie prawa, nie korzysta z ochrony prawnej.*

W tej sytuacji zasadne było uznanie, że realizowane w tym czasie podróże służbowe, były faktycznie wykonywane na rzecz spółki A, z którą łączyła powoda umowa o pracę. Konsekwencją takiego stanowiska jest również uznanie, że w tym czasie nie korzystał też z urlopu wypoczynkowego.

Przy umowie zlecenie przedsiębiorcy nie muszą przestrzegać przepisów dotyczących m.in. urlopów wypoczynkowych, wypłaty „chorobowego” i dodatków np. za godziny nadliczbowe, nocne.

Pomysły komisji kodyfikacyjnej

Ograniczenie możliwości zawierania umów cywilnoprawnych, jest jednym z zagadnień, nad którym od dłuższego czasu trwają prace w ramach Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy przy MRPiPS. Nieoficjalne informacje wskazują, że planuje się zasadniczo zrezygnować z możliwości zatrudniania pracowników w ramach takich umów jak umowa zlecenie czy umowa o dzieło, a praca na etacie ma stać się standardem.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podkreśla, że czeka na oficjalne zakończenie prac Komisji, która w marcu przedstawi resortowi projekty nowych Kodeksów. W dalszym ciągu będą to jednak tylko propozycje zmian, a nie ostateczne regulacje.