INFOR
Zał. R. Pleńkowski w 1987 r.

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń nr **9** (369) wrzesień 2020

dodatek

Temat na życzenie

Optymalizacja kosztów zatrudnienia – jak przetrwać w kryzysie

1. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych 3
   1.1. Obowiązki w zakresie bhp 4
   1.2. Umowa zlecenia 5
   1.3. Wynagrodzenie dla zleceniobiorcy 6
   1.4. Składki ZUS i podatek od wynagrodzenia zleceniobiorcy 7
   1.5. Umowa o dzieło 10
   1.6. Wynagrodzenie dla wykonawcy 11
   1.7. Składki ZUS i podatek od wynagrodzenia wykonawcy 12
2. Samozatrudnienie 12
3. Zawieszenie lub rezygnacja z przepisów wewnątrzzakładowych 13

ISSN 1731-996X

www.sklep.infor.pl ■ 801 626 666 ■ 22 761 30 30 ■ bok@infor.pl

4. Zmiana indywidualnych warunków płacowych 16

4.1. Zmiany w warunkach wynagradzania na podstawie Tarczy antykryzysowej 16

4.2. Zmiany w warunkach wynagradzania na podstawie Kodeksu pracy 17

5. Praca tymczasowa 20

5.1. Zakres prac możliwych do wykonywania i zabronionych 20

5.2. Obowiązki pracodawcy użytkownika 21

5.3. Koszty pracy tymczasowej 22

6. Outsourcing pracowniczy 23

6.1. Zagrożenia outsourcingowe 26

7. Praktyki absolwenckie 26

8. Wybrane orzecznictwo sądowe 31

Optymalizacja kosztów zatrudnienia – jak przetrwać w kryzysie

Działania skoncentrowane na obniżeniu wydatków związanych z powierzeniem pracy są uznawane za optymalizację kosztów zatrudnienia. Ma to szczególne znaczenie w czasie kryzysu, 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 obcych (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. Obecnie, w związku z COVID-19, przedsiębiorcy powinni podejmować takie działania restrukturyzacyjne w zakresie kosztów zatrudnienia, które pomogą utrzymać firmę w czasie kryzysu.

1. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych

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 równe traktowanie w zatrudnieniu. Nie jest też sztywno sformalizowana forma prowadzenia dokumentacji związanej z zatrudnieniem cywilnoprawnym, z wyjątkiem konieczności gromadzenia dokumentów potwierdzających zapewnienie minimalnej stawki godzinowej.

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

Ponadto nic 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 powinna jednak zawierać umowa i dopiero wówczas mogą być one skutecznie realizowane.

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 będzie:

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

Jeżeli wszystkie ww. warunki zostaną łącznie spełnione, będzie to zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest bowiem

dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1–1[2] 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 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 w ramach zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia. Jednak 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 tych 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 osób wykonujących umowy cywilnoprawne w zakresie bhp. 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 wykonywanej pracy wynika, iż konieczne jest używanie odzieży czy obuwia ochronnego, jak również innych środków ochrony indywidualnej, a także zapewnienie napojów i posiłków profilaktycznych, podmiot zatrudniający powinien je zapewnić.

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.

Rozwiązanie umowy zlecenia jest stosunkowo proste, i może nastąpić:

- w wyniku zakończenia okresu wykonywania pracy, dla której została zawarta,
- przez wypowiedzenie, które może wolą stron trwać przez określony czas, np. kilka tygodni. Nie można zrzec się z góry uprawnienia do wypowiedzenia zlecenia z ważnych powodów. Zleceniodawca, tak jak i zleceniobiorca, może wypowiedzieć zlecenie w każdym czasie. Jeżeli wypowiedzenia dokonuje:
  - zleceniodawca – powinien zwrócić zleceniobiorcy wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia. Natomiast w sytuacji odpłatnego zlecenia ma obowiązek wypłacić zleceniobiorcy część wynagrodzenia odpowiadającą jego dotychczasowym czynnościom, a jeżeli wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, powinien także naprawić szkodę;
  - zleceniobiorca i bez ważnego powodu, a zlecenie jest odpłatne – jest on odpowiedzialny za szkodę;
- za porozumieniem stron w terminie przez nie uzgodnionym.

Tak jak przy zawieraniu umowy zlecenia, jej skuteczne rozwiązanie czy wypowiedzenie nie wymaga zachowania szczególnej formy. O ile w przypadku upływu okresu, do którego

umowa miała trwać, nie jest wymagany żaden dokument, o tyle przy jej wypowiadaniu lub rozwiązaniu rekomenduje się jego utworzenie do celów dowodowych. Rozwiązanie czy wypowiedzenie to oświadczenie woli. Oświadczenie, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Oświadczenie woli wyrażone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61 Kodeksu cywilnego).

1.3. Wynagrodzenie dla zleceniobiorcy

Z tytułu wykonania umowy zlecenia zleceniobiorcy przysługuje wynagrodzenie, chyba że strony wprost postanowią o braku odpłatności w treści umowy lub będzie to wynikać z okoliczności towarzyszących przy jej zawieraniu. Do celów dowodowych zobowiązanie zleceniobiorcy do nieodpłatnego wykonywania pracy powinna zawierać umowa. W przypadku odpłatnych umów zlecenia i o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, wysokość wynagrodzenia nie może być niższa niż minimalna stawka za godzinę, która w 2020 r. wynosi 17 zł brutto. Stawka ta musi mieć postać pieniężną i zleceniobiorca nie ma możliwości zrzeczenia się do niej prawa ani przeniesienia tego prawa na inną osobę. Jeżeli umowa jest zawarta na okres dłuższy niż 1 miesiąc, wynagrodzenie w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej zleceniobiorca musi otrzymać co najmniej raz w miesiącu (art. 8a ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę), a zatem:

- wynagrodzenie przekraczające minimalną stawkę godzinową może zostać wypłacone w innej formie niż pieniężna (np. w postaci towarów lub usług),
- zleceniobiorca może zrzec się wynagrodzenia powyżej stawki minimalnej lub przenieść prawo do nadwyżki na inną osobę.

Do zadań zleceniodawcy należy dokumentowanie wywiązania się z obowiązku zapewnienia zleceniobiorcy minimalnej stawki godzinowej. Przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne, zleceniodawca przechowuje dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług (art. 8c ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

Prawa do minimalnej stawki godzinowej nie mają m.in. osoby fizyczne zatrudnione na podstawie umów zlecenia oraz samozatrudnieni, jeżeli zostaną spełnione poniższe warunki:

- o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi oraz
- przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przysługuje wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne.

Przez wynagrodzenie prowizyjne, do którego nie mają zastosowania przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w zakresie obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej, należy rozumieć wynagrodzenie uzależnione od wyników:

- uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług bądź
- działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi

– takich jak liczba zawartych umów, wartość zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności.

1.4. Składki ZUS i podatek od wynagrodzenia zleceniobiorcy

Z tytułu zawarcia umowy zlecenia zleceniobiorca może podlegać ubezpieczeniom w ZUS obowiązkowo lub dobrowolnie albo nie będzie do nich zgłoszony wcale.

Tabela 1. Warunki obejmowania zleceniobiorcy ubezpieczeniami w ZUS

Rodzaj ubezpieczeń	Warunek podlegania
■ obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz ubezpieczenie zdrowotne, ■ dobrowolne (na wniosek zleceniobiorcy) ubezpieczenie chorobowe	■ samoistna umowa zlecenia; ■ nieosiąganie z innych tytułów przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w wysokości przynajmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2020 r. 2600 zł)
■ dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe, ■ obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne	■ osiąganie z innych tytułów (np. umowy o pracę, zlecenia) przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w wysokości przynajmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2020 r. 2600 zł)
obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne	osiąganie z innych tytułów (np. umowy o pracę, zlecenia) przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w wysokości przynajmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2020 r. 2600 zł)
brak podlegania ubezpieczeniom	uczniowie i studenci (studiów zarówno dziennych, jak i zaocznych), do ukończenia 26 lat

Najbardziej atrakcyjne pod względem opłacalności w zakresie kosztów jest zawieranie zleceń z osobami, które mają inny tytuł do ubezpieczeń, uzyskują co do zasady przychody przynajmniej w wysokości minimalnej płacy i z zawartej umowy podlegają tylko obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu albo uczą się. Kosztem w takim przypadku jest dla podmiotu zatrudniającego wyłącznie kwota brutto wynagrodzenia. Zatrudnianie emerytów czy rencistów nie wpływa na oszczędności w kosztach zatrudnienia, jeżeli osoby te nie mają innych tytułów do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, o których była mowa wyżej. W przypadku zawarcia z emerytem (rencistą) umowy zlecenia, która stanowi dla niego jedyny przychód, podlega on obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym (z wyjątkiem ubezpieczenia chorobowego) i ubezpieczeniu zdrowotnemu.

W zakresie oskładkowania przychodów z umowy zlecenia zasadniczo nie ma wyłączeń. Wyjątek stanowią przychody wymienione w § 2 w zw. z § 5 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, tj. m.in. świadczenia bhp, ekwiwalenty pieniężne za używanie własnych narzędzi lub sprzętu, diety z tytułu podróży służbowej, a także inne niż ww. przychody uzyskiwane przez osoby, które nie ukończyły 26 lat.

Przychody z umowy zlecenia, co do zasady, podlegają opodatkowaniu. Wyjątek stanowią niektóre świadczenia wymienione w art. 21 ust. 1 ustawy o pdof, w tym przychody uzyskiwane przez osoby w wieku do 26 lat w wysokości nieprzekraczającej rocznie 85 528 zł. Zatem osoby te, jeżeli dodatkowo uczą się, otrzymają wynagrodzenie do wypłaty w wysokości wynagrodzenia brutto.

Tabela 2. Porównanie kosztów wynagrodzeń zleceniobiorców (bez uwzględniania wpłat na PPK)

Lp.	Pozycja kosztów	Zleceniobiorca podlegający:			Brak podlegania ubezpieczeniom
		obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, ubezpieczeniu zdrowotnemu i dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu	dobrowolnym ubezpieczeniom społecznym i obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu	obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu	
1	2	3	4	5	6
1.	Wynagrodzenie brutto	4000 zł	4000 zł	4000 zł	4000 zł
2.	Przychód	4000 zł	4000 zł	4000 zł	4000 zł
3.	Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe	4000 zł	4000 zł	---	---
4.	Składka na ubezpieczenia społeczne: a) emerytalna (9,76%) b) rentowa (1,5%)	a) 390,40 zł b) 60 zł	a) 390,40 zł b) 60 zł	---	---
5.	Składka na ubezpieczenie chorobowe (2,45%)*	98 zł	---	---	---
6.	Suma składek na ubezpieczenia społeczne	548,40 zł	450,40 zł	---	---
7.	Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne	3451,60 zł	3549,60 zł	4000 zł	---
8.	Składka na ubezpieczenie zdrowotne (9%)	310,64 zł	319,46 zł	360 zł	---
9.	Składka na ubezpieczenie zdrowotne do odliczenia od podatku (7,75%)	267,50 zł	275,09 zł	310 zł	---
10.	Koszty uzyskania przychodów (20%)	690,32 zł	709,92 zł	800 zł	---
11.	Podstawa opodatkowania	2761 zł	2840 zł	3200 zł	---
12.	Podatek dochodowy (17%)	2020 zł	208 zł	234 zł	---
13.	Kwota do wypłaty	2938,96 zł	3022,14 zł	3406 zł	4000 zł

1	2	3	4	5	6
14.	Składki na ubezpieczenia społeczne (finansowane przez zleceniodawcę): a) emerytalna b) rentowa c) wypadkowa	 a) 390,40 zł b) 260 zł c) 37,20 zł	 a) 390,40 zł b) 260 zł c) 37,20 zł	 – – –	 – – –
15.	Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy	98 zł	–	–	–
16.	FGŚP	4 zł	–	–	–
17.	Koszt wynagrodzenia	4789,60 zł	4687,60 zł	4000 zł	4000 zł

** Do obliczeń przyjęto składkę wypadkową w wysokości 0,93%.*

Nic nie stoi na przeszkodzie, aby umowa zlecenia została zawarta przez pracodawcę z własnym pracownikiem. Warunkiem uznania takiego działania za prawidłowe jest jednak to, aby czynności wykonywane na podstawie umowy zlecenia nie pokrywały się z tymi, które pracownik realizuje w ramach stosunku pracy. Tak zawarta umowa zlecenia podlega obowiązkowemu oskładkowaniu w pełnym zakresie, a to oznacza, że obowiązkowe staje się również ubezpieczenie chorobowe. Korzyścią dla pracodawcy zawierającego zlecenie z własnym pracownikiem jest to, że wynagrodzenie z tej umowy nie jest wliczane do podstawy wymiaru należności pracowniczych, np. wynagrodzenia urlopowego, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy czy odpraw.

PRZYKŁAD 3

Umowa z pracownikiem zostanie rozwiązana z końcem września 2020 r. Osoba ta nabędzie prawo do ekwiwalentu za 48 godzin niewykorzystanego urlopu. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3900 zł i stały dodatek motywacyjny, który wynosi 600 zł. W okresie od 1 lipca do 30 września 2020 r. realizuje zlecenie na rzecz swojego pracodawcy, za które otrzymuje 2000 zł brutto miesięcznie. Kwota wynagrodzenia za zlecenie nie wchodzi do podstawy wymiaru ekwiwalentu pieniężnego. Podstawę tę stanowi wynagrodzenie zasadnicze i dodatek motywacyjny, czyli 4500 zł (3900 zł + 600 zł).

Wynagrodzenie za wykonanie zlecenia jest jednak wliczane do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych, ale tylko w okresie, kiedy obowiązuje ta umowa.

PRZYKŁAD 4

Pracownik wynagradzany stałą stawką miesięczną w kwocie 4300 zł był niezdolny do pracy w okresie od 25 do 31 sierpnia 2020 r., a następnie od 4 do 10 września 2020 r., za co przysługuje mu wynagrodzenie chorobowe. Od 1 czerwca do 31 sierpnia 2020 r. wykonywał na rzecz swojego pracodawcy umowę zlecenia, z której otrzymywał co miesiąc wynagrodzenie w wysokości 1000 zł. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego za okres od 25 do 31 sierpnia 2020 r. stanowi wynagrodzenie z umowy o pracę i umowy zlecenia, a za okres od 4 do 10 września 2020 r. tylko wynagrodzenie ze stosunku pracy. Przychód z umowy zlecenia zawartej do 31 sierpnia 2020 r. jest traktowany jak składnik do określonego terminu i mógł zostać uwzględniony tylko przy obliczaniu wynagrodzenia chorobowego należnego za sierpień 2020 r.

1.5. Umowa o dzieło

Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia (art. 627 Kodeksu cywilnego). Jest to powierzenie pracy, w wyniku wykonywania której strony umowy spodziewają się uzyskać określony, konkretny rezultat (wynik, efekt). Dla ważności takiej umowy nie ma zastrzeżonej określonej formy, w jakiej powinna zostać zawarta. Zatem współpraca na tej podstawie może zostać nawiązana w każdy sposób, tj. dorozumiany, ustnie lub na piśmie. Jednak w celu ochrony interesów obu stron zaleca się zawarcie takiej umowy w formie pisemnej.

Wykonawca dzieła dysponuje w zasadzie nieograniczoną swobodą środków, aby uzyskać zamierzony umownie efekt. Rezultat takiej umowy może być zarówno materialny, np. wykonanie rzeźby, mebla czy namalowanie obrazu, jak i niematerialny, np. napisanie programu komputerowego czy scenariusza filmu.

WAŻNE Rezultat umowy o dzieło może mieć postać zarówno materialną, jak i niematerialną.

Często zdarza się, że strony nieprawidłowo zawierają umowę o dzieło zamiast umowy zlecenia. Co prawda umowa o dzieło jest najtańszą formą powierzenia pracy (od przychodu z tej umowy nie nalicza się składek ZUS) i to jest nierzadko wiodące przy podejmowaniu decyzji o nawiązaniu współpracy na tej podstawie, jednak wiąże się z ryzykiem zakwestionowania przez ZUS podczas kontroli i uznania jej za umowę zlecenia (o świadczenie usług) ze wszystkimi tego konsekwencjami (w szczególności dopłatą zaległych składek łącznie z odsetkami). Dlatego tego rodzaju umowy należy zawierać w przypadku wykonywania prac, co do których nie ma wątpliwości (lub są one minimalne), że spełniają warunki umowy o dzieło.

Należy zadbać o to, aby:

- opis dzieła do wykonania był na tyle precyzyjny, że nie budzi wątpliwości,
- dysponować potwierdzeniem powstania dzieła i jego odebrania (protokół odbioru), z uwidocznionym osiągniętym rezultatem w postaci np. zdjęć czy nagrań,
- istniała możliwość poddania dzieła sprawdzianowi na istnienie wad fizycznych.

Od 1 stycznia 2021 r. płatnicy składek lub osoby fizyczne zlecające dzieło będą mieli obowiązek informowania ZUS o zawarciu każdej umowy o dzieło, jeżeli taka umowa zostanie zawarta z osobą, z którą nie pozostają w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy osoba ta nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, w terminie 7 dni od dnia zawarcia tej umowy (art. 22 pkt 1 ustawy z 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, dalej ustawa o COVID-19). Zatem ZUS będzie miał już wcześniej wiedzę o zawarciu takich umów przez płatnika, co ułatwi ich kontrolę w zakresie prawidłowości zawierania.

W wyroku z 26 września 2019 r. (III UK 252/18) Sąd Najwyższy wypowiedział się co do różnic pomiędzy umową zlecenia a umową o dzieło:

SN *(…) Jeśli umowa wykazuje cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych rodzajów (typów) umów, np. umowy rezultatu i umowy starannego działania, to w celu dokonania jej właściwej kwalifikacji prawnej należy posłużyć się metodą typologiczną, której istota sprowadza się do poczynienia ustaleń w kierunku, jakie cechy przeważają (dominują) w umowie. W razie wątpliwości, czy dana umowa jest umową o dzieło czy umową zlecenia,*

należy ustalić, czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy jednej z tych umów. Dopiero wówczas, gdy umowa poddawana analizie (w swej treści, a zwłaszcza w sposobie wykonywania) wykazuje z ich jednakowym nasileniem cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych wzorców umownych, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może (ale wcale nie musi) wyrażać się także w nazwie umowy. Istotne (pomocne) przy kwalifikacji takiej umowy jest też uwzględnienie okoliczności towarzyszących jej zawarciu. Nazwa umowy z eksponowaniem terminologii służącej podkreśleniu charakteru umowy jako umowy zlecenia lub umowy o dzieło, nie jest elementem decydującym samodzielnie o rodzaju zobowiązania, w oderwaniu od oceny rzeczywistego przedmiotu tej umowy i sposobu oraz okoliczności jej zawarcia i wykonania.

Zakończenie umowy o dzieło wyznacza termin oddania dzieła. Zamawiający może jednak odstąpić od tej umowy w następujących przypadkach:

- jeżeli wykonawca opóźnia się z rozpoczęciem lub wykończeniem dzieła tak bardzo, że nie jest prawdopodobne, aby ukończył je w umówionym czasie; odstąpienie może nastąpić przed upływem terminu do wykonania dzieła bez wyznaczenia dodatkowego terminu (art. 635 Kodeksu cywilnego), lub
- dopóki dzieło nie zostanie ukończone, ale płacąc wykonawcy umówione wynagrodzenie z możliwością odliczenia tego, co wykonawca oszczędził z powodu niewykonania dzieła (art. 644 Kodeksu cywilnego).

1.6. Wynagrodzenie dla wykonawcy

Umowa o dzieło w odróżnieniu od umowy zlecenia zawsze jest odpłatna, przy czym nie obowiązuje tu minimalna stawka. Nie ma też obowiązku, aby wynagrodzenie zostało określone tylko w postaci pieniężnej. Jeżeli jednak strony postanowią, że wynagrodzenie w całości lub części zostanie wypłacone w innej formie niż pieniężna, muszą to zastrzec w umowie.

PRZYKŁAD 5

Strony umowy o dzieło umówiły się, że wynagrodzenie za wykonanie dzieła wyniesie 5500 zł i zostanie wypłacone w formie pieniężnej w wysokości 4000 zł brutto, a 1500 zł brutto wykonawca odbierze w produktach, które wytwarza zamawiający. Takie postanowienia są prawidłowe.

Wysokość wynagrodzenia za wykonanie dzieła strony mogą określić:

- przez wskazanie podstaw do jego ustalenia (wynagrodzenie ryczałtowe); w przypadku gdy strony nie określiły wysokości wynagrodzenia ani nie wskazały podstaw do jego ustalenia, należy przyjąć w razie wątpliwości, że strony miały na myśli zwykłe wynagrodzenie za dzieło tego rodzaju. Jeżeli także w ten sposób nie można ustalić wysokości wynagrodzenia, przysługuje wynagrodzenie odpowiadające uzasadnionemu nakładowi pracy oraz innym nakładom przyjmującego zamówienie (art. 628 § 1 Kodeksu cywilnego). Ten sposób ustalania wynagrodzenia jest zwykle przyjmowany przy wycenie dzieła o mniej skomplikowanym charakterze;
- na podstawie zestawienia planowanych prac i przewidywanych kosztów (wynagrodzenie kosztorysowe); w sytuacji gdy w toku wykonywania dzieła zarządzenie właściwego organu państwowego zmieniło wysokość cen lub stawek obowiązujących dotychczas w obliczeniach kosztorysowych, każda ze stron może żądać odpowiedniej zmiany umówionego wynagrodzenia. Nie dotyczy to jednak należności uiszczonej za materiały

lub robociznę przed zmianą cen lub stawek. Ten sposób ustalania wynagrodzenia jest zwykle przyjmowany przy wycenie dzieła o bardziej skomplikowanym charakterze, jeżeli nie można dokładnie określić, jakie wynagrodzenie będzie odpowiadać wykonawcy (art. 628 § 1 i art. 629 Kodeksu cywilnego).

Jeżeli strony nie postanowią w umowie inaczej, wynagrodzenie przysługuje wykonawcy w chwili oddania dzieła. W przypadku gdy dzieło ma być oddawane częściami, a wynagrodzenie zostało obliczone za każdą część z osobna, wynagrodzenie przysługuje wykonawcy z chwilą spełnienia każdego ze świadczeń częściowych.

Zamawiający nie może odmówić zapłaty wynagrodzenia mimo niewykonania dzieła, jeżeli przyjmujący zamówienie był gotów je wykonać, lecz doznał przeszkody z przyczyn dotyczących zamawiającego. Jednak w takim wypadku zamawiający może odliczyć to, co przyjmujący zamówienie oszczędził z powodu niewykonania dzieła.

1.7. Składki ZUS i podatek od wynagrodzenia wykonawcy

Wynagrodzenie za wykonanie umowy o dzieło nie jest oskładkowane (ten rodzaj umowy nie jest tytułem do ubezpieczeń społecznych ani zdrowotnego), lecz wyłącznie opodatkowane. Jest to duża oszczędność dla podmiotu zatrudniającego, o ile faktycznie mamy do czynienia z pracą kwalifikującą się do uznania jej za dzieło, a nie wynika to wyłącznie z nazwy umowy. Jednak w przypadku gdy taka umowa zostanie zawarta z własnym pracodawcą, oprócz opodatkowania podlega także obowiązkowemu oskładkowaniu w zakresie ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego. Przychód z umowy o dzieło jest wówczas sumowany z przychodem z umowy o pracę i składki ZUS należy naliczyć od łącznej kwoty.

2. Samozatrudnienie

Innym sposobem na ograniczenie kosztów zatrudnienia w czasach kryzysu jest korzystanie z pracy przedsiębiorców – osób prowadzących jednoosobową pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie umowy o świadczenie usług (do której mają zastosowanie przepisy dotyczące zlecenia). Tak jak umowa zlecenia jest to współpraca swobodna, niepracownicza, bez elementu podporządkowania. Zatem decydując się na tę formę współpracy, tak jak w przypadku umowy zlecenia czy o dzieło, należy w pierwszej kolejności przeanalizować, czy jest ona odpowiednia do warunków i rodzaju pracy, która ma być wykonywana.

Obowiązki związane z zapewnieniem samozatrudnionemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz dotyczące badań lekarskich tych osób są takie same jak w przypadku umowy zlecenia (zob. str. 4). Zawierając umowę z samozatrudnionym warto precyzyjnie (w razie sporu) określić zakres czynności, odpowiedzialność stron, ich prawa i obowiązki.

Ta forma zatrudnienia może jednak zostać zakwestionowana (najczęściej będzie uważana za założoną w celu ominięcia przepisów Kodeksu pracy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy), jeżeli przedsiębiorca spełni następujące warunki (tzw. katalog negatywny określony w art. 5b ust. 1 ustawy o pdof):

- odpowiedzialność wobec osób trzecich za rezultat tych czynności oraz ich wykonywanie, z wyłączeniem odpowiedzialności za popełnienie czynów niedozwolonych, ponosi zlecający wykonanie tych czynności;
- czynności są wykonywane pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonych przez zlecającego te czynności;
- wykonujący te czynności nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością.

Niekorzystna dla podmiotu zlecającego pracę przedsiębiorcy będzie też okoliczność, gdy osoba ta świadczy pracę w ramach działalności wyłącznie dla jednego podmiotu i przez dłuższy czas. Istnieje wówczas domniemanie, że działalność została założona pozornie, a przedsiębiorca w czasie kontroli najpewniej zostanie uznany za pracownika ze wszystkimi tego konsekwencjami w zakresie praw dla tej grupy zatrudnionych wynikających z przepisów Kodeksu pracy.

PRZYKŁAD 6

W związku z przejściowymi problemami finansowymi pracodawca umówił się z pracownikiem, że ten rozwiąże stosunek pracy za porozumieniem stron, a za tydzień strony nawiążą współpracę na podstawie umowy cywilnoprawnej i w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej, którą pracownik założy. Po podpisaniu umowy cywilnoprawnej nic się nie zmieniło. Pracownik nadal wykonuje pracę tak jak poprzednio, w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, w tym bez odpowiedzialności wobec osób trzecich za rezultat pracy oraz jej wykonywanie. Takie postępowanie jest nieprawidłowe.

W wyroku z 26 marca 2019 r. (III AUa 547/18) Sąd Apelacyjny w Szczecinie uznał, że:

SA *(…) Działalnością gospodarczą nie jest działalność wykonywana w imieniu innego podmiotu. Podmiot zawodowo wykonujący działalność gospodarczą, czyli działający we własnym imieniu, potencjalnie jest przedsiębiorcą. Natomiast podmiot wykonujący działalność w imieniu innego podmiotu, skoro nie wykonuje działalności gospodarczej w imieniu własnym, to przedsiębiorcą nie jest.*

Jednak, przy założeniu, że współpraca z samozatrudnionym została nawiązana prawidłowo, podmiot powierzający pracę odnosi te same korzyści, które są związane z zawarciem umowy zlecenia czy o dzieło, przy czym jest on jedynie zobowiązany do wypłaty umówionej kwoty wynagrodzenia. Natomiast w zakresie rozliczeń z tytułu składek ZUS i podatku odpowiedzialność ponosi wyłącznie samozatrudniony.

WAŻNE Samozatrudniony ponosi odpowiedzialność za zobowiązania składkowo-podatkowe z tytułu wykonywanej działalności.

3. Zawieszenie lub rezygnacja z przepisów wewnątrzzakładowych

Porozumienie o zawieszeniu stosowania postanowień wewnątrzzakładowych obowiązujących u pracodawcy jest uwarunkowane jego sytuacją finansową i powinno mieć na celu ochronę miejsc pracy. Nie istnieją jednak kodeksowe kryteria, którymi można zmierzyć tę sytuację i uznać za zasadną do wprowadzenia zawieszenia regulacji zakładowych. Należy jednak przyjąć, że chodzi o te okoliczności, które mogą prowadzić do redukcji zatrudnienia, ograniczenia działalności przedsiębiorstwa czy nawet jego zamknięcia. Zawiesić należy te przepisy prawa pracy, tj. postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, które mają niekorzystny wpływ na sytuację finansową pracodawcy. Chodzi o świadczenia fakultatywne, tj. inne lub wyższe niż gwarantowane w ogólnie obowiązujących przepisach, m.in. premie, nagrody, inne gratyfikacje, ale też o te zapewnione

ustawowo, które mogą zostać obniżone (np. diety – za podróż zagraniczną dieta nie może być niższa niż za podróż krajową – obecnie 30 zł), jak również o dodatkowe fundusze tworzone przez pracodawcę (np. zfśs czy premiowania).

W wyroku z 6 grudnia 2005 r. (III PK 91/05, OSNP 2006/21–22/316) Sąd Najwyższy uznał, że sytuacja finansowa pracodawcy, ze względu na którą zostają zawieszone postanowienia wewnątrzzakładowe, nie podlega kontroli sądu.

SN *(…) Sytuacja finansowa pracodawcy (w domyśle zła) jest przesłanką na tyle ogólną, że jej ocena dokonana przez partnerów społecznych nie powinna podlegać kontroli sądu. Trzeba mieć na uwadze, że nie podlega tej kontroli zasadność zmiany układu zbiorowego pracy polegającej na obniżeniu wynagrodzenia pracowników. Skoro taka zmiana, mająca charakter trwały, wymyka się spod kontroli sądu, to tym bardziej sąd nie powinien oceniać przejściowego zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy lub postanowień umowy o pracę. Nie wyłącza to możliwości sądowej oceny legalności tych porozumień, w szczególności w odniesieniu do trybu ich zawarcia, a także równego traktowania i niedyskryminacji (art. 32 i art. 33 Konstytucji, art. 9 § 4 w związku z art. 11², art. 11³ i art. 18–18 k.p.).*

WAŻNE Sytuacja finansowa pracodawcy uprawniająca do zawieszenia postanowień wewnątrzzakładowych nie podlega kontroli sądu, ale takiej kontroli podlega legalność zawarcia porozumienia o ich zawieszeniu.

Pracodawca zobowiązany do utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (zfśs), którego kondycja finansowa ze względu np. na niekorzystne warunki rynkowe lub sytuację w kraju została osłabiona, może zoptymalizować koszty związane z zatrudnianiem pracowników przez obniżenie wysokości odpisu na ten fundusz lub rezygnację z prowadzenia działalności socjalnej.

Należy przypomnieć, iż zfśs mają obowiązek utworzyć pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników, oraz pracodawcy zatrudniający według stanu na 1 stycznia danego roku:

- co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty,
- co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty – na wniosek zakładowej organizacji związkowej,

– przy czym układ zbiorowy pracy w przypadku ww. pracodawców może dowolnie kształtować wysokość odpisu na zfśs, jak również postanawiać, że fundusz nie będzie tworzony (art. 4 ust. 1 ustawy o zfśs).

Pracodawcy zatrudniający według stanu na 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, mogą tworzyć zfśs na ogólnych zasadach lub wypłacać świadczenie urlopowe. Wskazani pracodawcy mogą też z tego zrezygnować w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli taka nie działa u pracodawcy – z przedstawicielem pracowników. Odpowiednie postanowienia w tym zakresie powinien zawierać układ zbiorowy pracy, a w przypadku jego braku – regulamin wynagradzania. Zmiany dotyczące rezygnacji z tworzenia zfśs lub wypłaty świadczeń urlopowych zaczną obowiązywać po upływie 2 tygodni od dnia podania tej informacji do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u pracodawcy. Za okres, przez który fundusz nie istnieje, nie należy naliczać odpisu. Dotychczas zgromadzone środki nie tracą jednak swojego charakteru i należy je do wyczerpania wydatkować na działalność socjalną. Natomiast w sytuacji zawieszenia funkcjonowania zfśs (co również wymaga

konsultacji ze stroną pracowniczą i wprowadzenia stosownych postanowień do przepisów wewnątrzzakładowych) odpisy na ten fundusz nadal są dokonywane, przy czym z funduszu nie są udzielane świadczenia.

Tarcza antykryzysowa wprowadziła dodatkowe rozwiązania umożliwiające niektórym podmiotom zawieszenie działalności socjalnej w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19. Zawieszenie to dotyczy określonych w ustawie o zfśs (art. 15ge ust. 1 ustawy o COVID-19):

- tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- dokonywania odpisu podstawowego,
- wypłaty świadczeń urlopowych

i obejmuje pracodawców, u których doszło do odpowiedniego spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń.

Ponadto w tym okresie taki pracodawca nie stosuje postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania, wprowadzonych na podstawie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustalających wyższą wysokość odpisu na zfśs oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określa ta ustawa. W takim przypadku stosuje się wysokość odpisu na fundusz określoną w tej ustawie. Z tych możliwości uprawniony podmiot może skorzystać od 24 czerwca 2020 r. (art. 77 pkt 16 ustawy z 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19).

DEFINICJA

Spadek obrotów gospodarczych – spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

– nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po 31 grudnia 2019 r. w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego lub

– nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po 31 grudnia 2019 r. w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.

Za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego (art. 15g ust. 9 ustawy o COVID-19).

Istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń – zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę i przypadającego od 1 marca 2020 r. nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy).
Za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w innym dniu niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.
Do kosztu wynagrodzeń pracowników nie należy zaliczać:
– kosztów wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę;
– kosztów wynagrodzeń pracowników, którym obniżono wynagrodzenie w związku z obniżeniem wymiaru czasu pracy w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia (art. 15gb ust. 2 ustawy o COVID-19).

Jeżeli u takiego pracodawcy działają organizacje związkowe reprezentatywne, zawieszenie ww. obowiązków następuje w porozumieniu z tymi organizacjami związkowymi.

4. Zmiana indywidualnych warunków płacowych

Pracodawca, który w wyniku pogorszenia koniunktury gospodarczej jest zmuszony obniżyć swoim pracownikom wynagrodzenia, ma kilka możliwości.

Po pierwsze, obecnie, w związku z pandemią, pozwala na to ustawa o COVID-19. Po drugie, podmiot zatrudniający może dokonać zmian w wynagrodzeniach na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

4.1. Zmiany w warunkach wynagradzania na podstawie Tarczy antykryzysowej

Z rozwiązań przewidzianych w Tarczy antykryzysowej w zakresie obniżenia wynagrodzeń może skorzystać:

- pracodawca będący przedsiębiorcą,
- organizacja pozarządowa w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2020 r. poz. 1057),
- podmiot prowadzący działalność pożytku publicznego,

– u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19,

- państwowa lub prowadzona wspólnie z ministrem właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego instytucja kultury, w rozumieniu ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, u której wystąpił spadek przychodów w następstwie wystąpienia COVID-19,
- kościelna osoba prawna działająca na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, oraz jej jednostka organizacyjna.

Wymienione podmioty mogą zawrzeć ze stroną reprezentującą załogę czasowe (na okres nie dłuższy niż 3 miesiące) porozumienie o:

- obniżeniu wymiaru czasu pracy – pracownik wykonuje pracę w wymiarze czasu pracy zmniejszonym nie więcej niż o 20%, nie więcej jednak niż 0,5 etatu, albo
- przestoju ekonomicznym – pracownik nie wykonuje pracy z przyczyn go niedotyczących bez zmiany wymiaru czasu pracy, lecz pozostaje w gotowości do pracy, a jego wynagrodzenie zostaje obniżone nie więcej niż o 50% do kwoty nie niższej od minimalnego wynagrodzenia z uwzględnieniem wymiaru etatu

– w którym strony określają warunki i tryb wykonywania pracy w obniżonym wymiarze lub przestoju dla pracowników objętych tym porozumieniem. Co istotne, nie należy wprowadzać tych zmian dodatkowo w trybie indywidualnych porozumień z pracownikami.

W zakresie i przez czas określony w tym porozumieniu nie są stosowane wynikające z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunki umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w obniżonym wymiarze i przestoju nie mają też zastosowania przepisy o wypowiedzeniu zmieniającym.

Porozumienie o obniżeniu wymiaru czasu pracy lub przestoju może być zawarte w sytuacji, gdy pracodawca spełnia warunki uprawniające do wnioskowania do FGŚP o dofinansowanie kosztów wynagrodzeń i składek ZUS za pracowników objętych porozumieniem.

Kopię porozumienia podmiot zatrudniający ma obowiązek przekazać właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia jego zawarcia. W takiej sytuacji uprawniony pracodawca może, ale nie musi, wnioskować o wsparcie z FGŚP. Najczęściej jednak tego rodzaju porozumienie będzie zawierane po to, aby się o nie ubiegać.

Wzór porozumienia w sprawie objęcia pracowników przestojem lub wprowadzenia obniżonego wymiaru czasu pracy

Porozumienie w sprawie objęcia pracowników przestojem ekonomicznym

zawarte 1 sierpnia 2020 r. pomiędzy
TEST Spółką z o.o. – zwaną Pracodawcą
reprezentowaną przez Marcina Królikowskiego – Prezesa Zarządu
a
Magdaleną Jarosz, Janem Kowalewskim – reprezentacją Pracowników firmy TEST Spółka z o.o.

W związku z wystąpieniem spadku obrotów w wysokości wskazanej w art. 15g ust. 9 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 374 z późn. zm.) wprowadza się w firmie TEST Spółka z o.o. zasady pracy w okresie przestoju ekonomicznego i obniżonego wymiaru czasu pracy:

1. Przestojem ekonomicznym zostają objęte następujące grupy Pracowników:
   - Dział zgłaszania reklamacji,
   - Dział napraw i mechaniki.
2. Obniżonym wymiarem czasu pracy zostają objęte następujące grupy Pracowników:
   - Dział obsługi klienta,
   - Dział marketingu bezpośredniego.
3. Pracownikom określonym w ust. 1 obniża się wynagrodzenie o 15%, do kwoty nie niższej niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.
4. Pracownikom określonym w ust. 2 obniża się wymiar czasu pracy o 10%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z jednoczesym proporcjonanym obniżeniem wynagrodzenia, jednak do kwoty nie niższej niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy
5. Powyższe zasady obowiązują od 1 do 31 sierpnia 2020 r.
6. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu nie stosuje się warunków wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę.
7. W okresie przestoju ekonomicznego i obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1–3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

....
Podpis Pracodawcy *Podpisy reprezentacji Pracowników*

4.2. Zmiany w warunkach wynagradzania na podstawie Kodeksu pracy

Pracodawca, który nie korzysta z rozwiązań przewidzianych w Tarczy antykryzysowej, może zmniejszyć wynagrodzenia pracowników na podstawie przepisów Kodeksu pra-

cy. Ze względu na pogorszenie sytuacji finansowej pracodawca może zawrzeć ze stroną społeczną porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub części obowiązujących w zakładzie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów. Takie zawieszenie nie może dotyczyć ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

W zakresie i przez czas określony w takim porozumieniu nie są stosowane wynikające z zawieszonych regulacji warunki umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, np. prawo do premii regulaminowej czy nagrody jubileuszowej. Podobnie jak przy zawieraniu porozumienia o zmianie warunków zatrudnienia na podstawie Tarczy antykryzysowej nie wprowadza się zmian w trybie indywidualnych porozumień z pracownikami czy wypowiedzeń zmieniających.

Z porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z zawartych z nimi umów o pracę może również skorzystać pracodawca, jeżeli uzasadnia to jego sytuacja finansowa, który:

- nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub
- zatrudnia mniej niż 20 pracowników.

Zawieszenie przepisów wewnątrzzakładowych na podstawie wskazanych porozumień nie może trwać dłużej niż przez 3 lata.

Zawierając porozumienie o zawieszeniu zarówno regulacji wewnątrzzakładowych, jak i warunków zatrudnienia wynikających z umów o pracę, pracodawca ma obowiązek przekazać je właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Nie obowiązuje tu sztywny termin na dopełnienie tego obowiązku. Należy jednak przyjąć, że pracodawca powinien uczynić to bez zbędnej zwłoki.

WAŻNE Zawieszenie przepisów wewnątrzzakładowych na podstawie porozumień ze stroną pracowniczą nie może trwać dłużej niż przez 3 lata.

W wyroku z 1 marca 2018 r. (I PK 168/17, OSNP 2018/11/149) Sąd Najwyższy uznał, że:

SN *(...) ustawodawca w art. 91 § 1 k.p. nie określił ani procedury czy formy zawierania przedmiotowych porozumień, ani też ich treści. Z językowego brzmienia przepisu nie wynika więc, aby przedmiot tego porozumienia ograniczał się tylko do bezwarunkowej zgody organizacji związkowej na zawieszenie stosowania regulaminu wynagradzania (w całości lub części). Natomiast oczywiste jest, że zgoda ta leży w gestii strony związkowej, która jeśli może nie zaaprobować propozycji złożonej przez pracodawcę w ogóle, to może ją również uzależnić od pewnych warunków (argumentum a maiori ad minus). Wtedy zawieszenie stosowania regulaminu połączone z przyznaniem pracownikom określonych świadczeń (rekompensat) stanowi integralną część porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Dodać też trzeba, że w takiej sytuacji przyznanie waloru normatywnego jedynie postanowieniom zawieszającym stosowanie regulaminu jest z aksjologicznych względów nie do zaaprobowania. Oznaczałoby to bowiem pogwałcenie zasady lojalności i uczciwości kontraktowej przez uwolnienie pracodawcy od zobowiązania, które stanowiło warunek strony związkowej, od którego uzależniono zawarcie porozumienia. W związku z tym oparte na ustawie porozumienie pomiędzy pracodawcą a działającymi u niego organizacjami związkowymi o zawieszeniu stosowania regulaminu wynagradzania nie musi sprowadzać się wyłącznie do jednostronnego uwolnienia się pracodawcy od stosowania wszystkich lub niektórych postanowień tego aktu prawnego, lecz może zawierać także inne postanowienia*

regulujące sytuację prawną pracowników w okresie zawieszenia regulaminu rekompensujące im w pewnym stopniu umniejszenie ich praw.

Wzór porozumienia w sprawie stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę

Porozumienie w sprawie stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę

zawarte w dniu 1 sierpnia 2020 r. pomiędzy
TEST Spółką z o.o. – zwaną Pracodawcą
reprezentowaną przez Marcina Królikowskiego – Prezesa Zarządu
a
Magdaleną Jarosz, Janem Kowalewskim – reprezentacją Pracowników firmy TEST Spółka z o.o.
dalej w treści również jako Strony.

Strony porozumienia, działając na podstawie art. 23^{1a} ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, przy uwzględnieniu dobrze rozumianego interesu ekonomicznego Pracodawcy, jak również potrzeby ochrony miejsc pracy oraz warunków pracy i płacy zatrudnionych pracowników, uznają za stosowne zawarcie porozumienia o następującej treści.

§ 1

1. Reprezentacja pracowników oświadcza, że występuje w imieniu wszystkich pracowników zatrudnionych u Pracodawcy.
2. Reprezentacja pracowników oświadcza, że jest uprawniona do zawarcia niniejszego porozumienia.

§ 2

1. Z uwagi na trudną sytuację finansową Pracodawcy Strony wyrażają zgodę na zawieszenie przyznawania i wypłaty składników wynagrodzenia, do których pracownicy mają prawo na podstawie umów o pracę, obejmujących:
   - premię motywacyjną,
   - dodatek funkcyjny.
2. W pozostałym zakresie, którego niniejsze porozumienie nie dotyczy, warunki płacowe wynikające z indywidualnych umów o pracę pozostają bez zmian.

§ 3

Zawieszenie warunków płacowych zawartych w umowach o pracę następuje na okres 1 roku, tj. od 1 sierpnia 2020 r. do 31 lipca 2021 r.

§ 4

Porozumienie sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

.....	.....
Podpis Pracodawcy	Podpisy reprezentacji Pracowników

Pracodawca, który znajduje się w trudnej sytuacji finansowej, ale w żaden z ww. sposobów nie dojdzie do porozumienia z podmiotem reprezentującym załogę, może zaproponować pracownikom obniżenie ich wynagrodzeń na podstawie indywidualnych uzgodnień. Ponieważ zgoda pracownika na zmianę jest wiążąca tylko dla stron stosunku pracy, obowiązuje wyłącznie w odniesieniu do konkretnego pracownika.

Natomiast brak zgody pracownika na obniżenie jego wynagrodzenia w wyniku porozumienia zmieniającego oznacza, że pracodawcy pozostaje tylko złożenie mu wypowiedzenia

zmieniającego warunki pracy i płacy. Ponieważ jest to jednostronna czynność prawna, dla swej skuteczności wymaga od pracodawcy:

- przedstawienia pracownikowi na piśmie propozycji nowych warunków oraz
- zastosowania okresu wypowiedzenia odpowiedniego dla zawartej z pracownikiem umowy o pracę, po upływie którego nowe warunki wejdą w życie.

Zgoda pracownika na obniżenie wynagrodzenia w tym trybie nie jest wymagana. Co istotne, w przypadku wypowiadania warunków pracy i płacy umów zawartych na czas nieokreślony wymagane jest podanie przez pracodawcę uzasadnienia tej decyzji.

Tak jak wspomniano wcześniej, jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki (pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie). Natomiast złożenie przez pracownika oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków w tym terminie skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę po upływie okresu wypowiedzenia.

5. Praca tymczasowa

W czasach kryzysu, gdy pracodawcy redukują zatrudnienie, ale po pewnym czasie może powstać konieczność uzupełnienia braków kadrowych, dobrym rozwiązaniem jest korzystanie z usług agencji pracy tymczasowej. Pracodawcy mogą wówczas zwiększyć zatrudnienie tylko w pewnych okresach, korzystając z pracy obcych pracowników. Taka praca jest wykonywana na rzecz i pod kierownictwem tych pracodawców (użytkowników) wyłącznie na podstawie umowy terminowej i z możliwością jej wypowiedzenia przez każdą ze stron z zastosowaniem, w zależności od długości zawartej umowy, 3-dniowego lub 1-tygodniowego okresu.

W odniesieniu do zleceniobiorców, którzy również mogą być wynajmowani tymczasowo do pracy, należy przyjąć, że pracodawca powinien mieć wyłącznie uprawnienie do wyznaczania im zadań i kontrolowania ich realizacji. Nie jest to bowiem stosunek pracy.

Wykonywanie pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika jest jednak ograniczone. Co do zasady okres ten nie może przekraczać łącznie 18 miesięcy w okresie 36 kolejnych miesięcy. Wyjątkowo, w przypadku zastępstwa za nieobecnego pracownika, okres zatrudnienia tymczasowego może trwać 36 miesięcy.

W zatrudnienie tymczasowe są zaangażowane 3 podmioty:

- pracownik/zleceniobiorca zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej,
- agencja pracy tymczasowej, która zatrudnia pracownika/zleceniobiorcę i kieruje go do pracy do pracodawcy użytkownika,
- pracodawca użytkownik, na rzecz którego pracownik/zleceniobiorca świadczy pracę.

5.1. Zakres prac możliwych do wykonywania i zabronionych

Na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracownik tymczasowy może wykonywać prace:

- o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub
- których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub
- których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika (art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych).

Istnieją też pewne ograniczenia w zakresie rodzaju pracy, którą pracodawca użytkownik może powierzyć pracownikowi w ramach tymczasowego zatrudnienia. Zabronione, pod karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł, jest zlecanie pracy:

- szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237[15] Kodeksu pracy (np. związanej z narażeniem na pole elektromagnetyczne, w odlewniach stopów żelaza i metali nieżelaznych),
- na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku,
- tego samego rodzaju co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, jeżeli taka praca miałaby być wykonywana w jakiejkolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, na terenie której znajduje się lub znajdowała jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik,
- wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie z 21 maja 1999 r. o broni i amunicji (art. 8 ustawy o pracownikach tymczasowych).

5.2. Obowiązki pracodawcy użytkownika

Pracodawca, który zdecyduje się na korzystanie z pracy pracowników tymczasowych, ma też obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem tych pracowników.

Do obowiązków tych należą:

- zapewnienie pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej;
- prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników;
- dostarczanie pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, zapewnienie napojów i posiłków profilaktycznych, przeprowadzanie szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustalanie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, przeprowadzanie oceny ryzyka zawodowego oraz informowanie o tym ryzyku.

Pracodawca użytkownik nie może powierzać pracownikowi tymczasowemu innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym (art. 42 § 4 Kodeksu pracy) ani powierzać mu wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu.

Ponadto musi prowadzić ewidencję osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego w postaci papierowej lub elektronicznej dla każdej osoby odrębnie i przechowywać ją przez okres jej prowadzenia oraz 36 miesięcy przypadających bezpośrednio po tym okresie.

W okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika pracownik tymczasowy nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Zatem pracodawca użytkownik musi przestrzegać zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

5.3. Koszty pracy tymczasowej

Koszty związane z udostępnieniem pracowników przez agencję pracy tymczasowej zasadniczo zależą od wielkości zapotrzebowania (liczby pracowników) i jego zróżnicowania (ze względu na rodzaj wykonywanej pracy).

Agencja pracy tymczasowej pokrywa w zasadzie wszystkie koszty związane z faktycznym zatrudnieniem pracowników tymczasowych (nie tylko wynagrodzenia, w tym chorobowe czy urlopy, ale też świadczenia okołowynagrodzeniowe, np. różnego rodzaju benefity, diety i inne należności z tytułu podróży służbowej), w tym obsługę formalną tych osób. Koszty te są powiększane o honorarium dla agencji.

Podstawą do skierowania pracowników tymczasowych do pracodawcy użytkownika będzie umowa z agencją o warunkach współpracy, którą tak jak każdą umowę warto negocjować. Zanim pracodawca zdecyduje się na korzystanie z tych usług (zawarcie umowy), powinien przeanalizować opłacalność tego przedsięwzięcia, czyli:

- posiadany budżet,
- wielkość zapotrzebowania na pracowników w rozbiciu na stanowiska pracy lub zakres prac (w przypadku zleceniobiorców) i wymiar etatu,
- okres zatrudnienia (nie dłuższy niż dopuszczalny).

  Sąd Najwyższy w wyroku z 19 marca 2019 r. (III UK 84/18) uznał, że:

  SN *(…) Korzystanie przez pracodawcę użytkownika z pracy tego samego pracownika tymczasowego, kierowanego do pracy przez różne agencje pracy tymczasowej powiązane kapitałowo z pracodawcą użytkownikiem, przez czas dłuższy od dozwolonego na mocy art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1508 z późn. zm.) uprawnia organ rentowy do stwierdzenia podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia per facta concludentia u pracodawcy użytkownika, a nie z tytułu zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej.*

- koszty wynagrodzeń pracowników na stanowiskach, na których chce zatrudnić pracowników tymczasowych (wynagrodzenie nie może być niższe niż oferowane pracownikom na tych samych stanowiskach lub wykonujących tę samą pracę lub pracę o jednakowej wartości).

  W wyroku z 7 marca 2012 r. (II PK 161/11) Sąd Najwyższy stwierdził, że:

  SN *(…) Stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy", ale nie jest ono wyłączne. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy na potrzeby ustalania wysokości wynagrodzenia.*

Zawarcie umowy o dostarczenie pracowników tymczasowych jest rozwiązaniem optymalizującym koszty pracy. Reżim, jaki wiąże się z zatrudnianiem pracowników (limity okresu próbnego, umowy na czas określony, z wyjątkiem dotyczącym m.in. zastępstwa, pracy dorywczej czy sezonowej, uzasadnionych potrzeb pracodawcy, stosowanie okresów wypowiedzenia uzależnionych od długości zawartej umowy lub stażu pracy, a także konieczność uzasadnienia wypowiedzenia w przypadku umowy na czas nieokreślony, ryzyko redukcji zatrudnienia i wypłaty odpraw), powoduje, że zatrudnianie tymczasowe jest rozwiązaniem, które warto uwzględnić przy planowaniu budżetu wynagrodzeń.

Jak wcześniej wspomniano, wykonywanie pracy tymczasowej jest okresowe i nigdy nie przekształci się w bezterminowe. Ponadto do pracowników tymczasowych nie ma zastosowania ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Natomiast w przypadku rezygnacji pracodawcy użytkownika z wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego przed upływem okresu uzgodnionego z agencją pracy tymczasowej konieczne będzie tylko zawiadomienie tej agencji na piśmie o przewidywanym terminie zakończenia wykonywania pracy tymczasowej, w miarę możliwości z wyprzedzeniem uwzględniającym obowiązujący strony umowy o pracę okres wypowiedzenia tej umowy (art. 18 ust. 2 ustawy o pracownikach tymczasowych).

Wzór rezygnacji z wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego

Warszawa, 14 sierpnia 2020 r.

TEST Sp. z o.o.
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ „HELO"
Warszawa, ul. Zielna 2

REZYGNACJA
z wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego

Na podstawie art. 18 ust. 2 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych niniejszym zawiadamiam, że zamierzam zrezygnować z wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego Joanny Pracownicy przed upływem okresu wykonywania pracy tymczasowej, tj. przed 30 listopada 2020 r. Termin zakończenia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego nastąpi 23 sierpnia 2020 r.

Marcin Królikowski
Prezes Zarządu

6. Outsourcing pracowniczy

Rozwiązaniem dla pracodawców, którzy nie chcą korzystać z pracy tymczasowej lub których nie zadowala ta forma zatrudnienia albo którzy wyczerpali limity związane z zatrudnianiem tymczasowym, ale poszukują rozwiązań obniżających koszty pracy, jest outsourcing pracowniczy. Ta forma powierzenia pracy nie została uregulowana w żadnych przepisach.

Istotą outsourcingu jest zlecenie przez korzystającego (insourcer) podmiotowi zewnętrznemu (outsourcer), na podstawie umowy cywilnoprawnej, wykonania określonej pracy przez jego pracowników. Strony tej relacji – podmiot zlecający i osoby wykonującej pracę – nie łączy żaden stosunek prawny. Umowa outsourcingu powinna zostać zawarta na piśmie (wyrok SN z 27 stycznia 2016 r., I PK 21/15).

PRZYKŁAD 7

Pracodawca prowadzący myjnię samochodową zawarł umowę z firmą zewnętrzną na umycie 20 samochodów. Od 1 września 2020 r. pracownicy tej firmy będą wykonywać tę pracę.

Wzór umowy outsourcingu pracowniczego

Umowa outsourcingu pracowniczego

Zawarta 1 sierpnia 2020 r. w Warszawie pomiędzy:
TEST Sp. z o.o., ul. B. Chrobrego 16, NIP 111-111-00-00
reprezentowaną przez Prezesa Zarządu – Marcina Królikowskiego,
zwaną w dalszej części umowy Powierzającym

a

HELO Sp. z o.o., ul. Zielona 16, NIP 000-000-11-11
reprezentowaną przez Prezesa Zarządu – Annę Krzyżanowską,
zwaną w dalszej części umowy Wykonującym usługi outsourcingowe,
dalej również jako Strony,
o następującej treści:

§ 1
Przedmiot umowy

Przedmiotem niniejszej umowy jest obsługa informatyczna klientów Powierzającego.

§ 2
Obowiązki Wykonującego usługi outsourcingowe

1. Wykonujący usługi outsourcingowe zobowiązuje się do:
   - zrealizowania czynności określonych w § 1 niniejszej umowy,
   - uwzględniania wskazówek udzielonych przez Powierzającego,
   - zachowania w tajemnicy informacji o przedsiębiorstwie Powierzającego.
2. Wykonujący usługi outsourcingowe może upoważnić inną osobę do wykonania powierzonych czynności za zgodą Powierzającego.

§ 3
Obowiązki Powierzającego

1. Powierzający zobowiązuje się do zapłaty wynagrodzenia w wysokości 300 zł netto powiększonego o podatek VAT za każde zakończone zlecenie.
2. Powierzający zobowiązuje się przekazywać wszelkie dokumenty i informacje niezbędne do prawidłowego wykonania niniejszej umowy.

§ 4
Dodatkowe uprawnienia Powierzającego

Powierzającemu przysługuje prawo nadzoru w zakresie wykonywania powierzonych czynności.

§ 5
Czas trwania umowy

Niniejsza umowa zostaje zawarta na okres od 1 września do 31 grudnia 2020 r.

§ 6
Kary umowne

W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania niniejszej umowy Wykonujący usługi outsourcingowe zobowiązuje się zapłacić Powierzającemu karę umowną w wysokości 10 000 zł (słownie: dziesięć tysięcy złotych).

§ 7
Postanowienia końcowe

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej umowie mają zastosowanie przepisy ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny.

2. Wszelkie zmiany niniejszej umowy wymagają zachowania formy pisemnej.
3. Sądem właściwym do rozpoznawania sporów wynikłych z niniejszej umowy jest sąd w Warszawie. Strony zobowiązują się współdziałać ze sobą w celu rozwiązania ewentualnych kwestii spornych wynikających z umowy outsourcingu przed skierowaniem sporu na drogę sądową.
4. Niniejszą umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

....
Powierzający Wykonujący usługi outsourcingowe

Sąd Najwyższy w ww. wyroku z 27 stycznia 2016 r. (I PK 21/15) wyodrębnił różnice między outsourcingiem pracowniczym a zatrudnieniem pracowników własnych lub świadczeniem pracy przez pracowników tymczasowych, wskazując, że:

SN *(…) Podstawową cechą odróżniającą outsourcing pracowniczy od zatrudnienia pracowników własnych lub też świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych jest brak bezpośredniego i stałego podporządkowania (zarówno prawnego, jak i faktycznego) wykonawców w stosunku do podmiotu (insourcera), u którego takie usługi lub praca są wykonywane. W przypadku skierowania pracownika przez outsourcera do pracy w innym podmiocie pracownik ten może podlegać jedynie pośredniemu i krótkotrwałemu zwierzchnictwu w nowym miejscu pracy.*

WAŻNE W outsourcingu pracowniczym nie może być bezpośredniego i stałego podporządkowania pracowników outsourcera w stosunku do podmiotu, u którego jest wykonywana praca (insourcera).

Kluczowe w przypadku tej formy współpracy jest zatem kierownictwo nad pracownikami podmiotu, który ich udostępnia, a nie podmiotu, który korzysta z usługi outsourcingu. Nie ma, tak jak w przypadku pracowników tymczasowych, przymiotu zarządzania nimi przez pracodawcę, na rzecz którego praca jest wykonywana (użytkownika). Jednocześnie nie można przyjąć, że przy nawiązaniu tego rodzaju umowy następuje przejście pracowników na innego pracodawcę (art. 23^1 Kodeksu pracy).

Sąd Najwyższy w wyroku z 13 kwietnia 2010 r. (I PK 210/09, OSNP 2011/19–20/249) wyraził pogląd, że powierzenie przez pracodawcę wykonywania zadań pomocniczych podmiotowi zewnętrznemu świadczącemu usługi w tym zakresie (outsourcing) nie może stanowić przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę, jeżeli nie przemawia za tym kompleksowa ocena takich okoliczności, jak: rodzaj zakładów, przejęcie składników majątkowych i niematerialnych, przejęcie większości pracowników, przejęcie klientów, a zwłaszcza stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed przejęciem zadań i po przejęciu.

Odpowiedzialność za wszelkie rozliczenia dotyczące zatrudnienia osób użyczonych do pracy na podstawie umowy outsourcingu ponosi podmiot będący ich pracodawcą czy zleceniodawcą. Podmiot korzystający z pracy tych osób ponosi tylko koszty określone w umowie. Tak jak w przypadku pracy tymczasowej podmiot, który decyduje się na korzystanie z pracy innych osób, powinien przeanalizować opłacalność takiego przedsięwzięcia (zob. str. 22).

6.1. Zagrożenia outsourcingowe

ZUS kontroluje firmy zajmujące się outsourcingiem. Kontrole są wszczynane w zakresie ustalania faktycznego płatnika składek. W wielu bowiem przypadkach na podstawie umów o outsourcing jest realizowana wyłącznie obsługa kadrowo-płacowa polegająca na wypłacie pracownikom wynagrodzenia przez firmy oferujące taką możliwość. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Rzeszowie w wyroku z 12 czerwca 2018 r. (I SA/Rz 242/18) wskazał, na czym polega pozorny outsourcing pracowniczy:

SA *(…) Pomimo zmiany podmiotowej po stronie pracodawcy* [pracownicy – przyp. aut.]*, nadal wykonywali tożsamą pracę na tych samych stanowiskach i w tym samym miejscu. (...) warunki pracy pracowników pozostały bez zmian. Co więcej, pracownicy w dalszym ciągu wykonywali swe czynności pod nadzorem skarżącego i osoby pełniącej z jego ramienia funkcję kierownika, w określonym przez niego czasie i miejscu. Jakkolwiek skarżący próbuje przekonać, że kontrolował tylko wykonanie usług, to warto zauważyć, że de facto były to czynności nadzorcze i związane z podporządkowaniem pracowników jemu bezpośrednio. To bowiem skarżący decydował o zatrudnieniu pracowników i dokonywał oceny ich pracy, sprawdzał jakość obsługi i wyniki finansowe sklepu. Sporadycznych kontaktów pracowników z przedstawicielem spółek outsourcingowych, odnoszących się do niektórych spraw pracowniczych, nie można uznać za wykonywanie stałego bieżącego nadzoru. (…) do uzyskania skutku związanego z wykazywanym przez skarżącego przejęciem części zakładu pracy konieczne jest objęcie władztwa przez nowego pracodawcę. Ze zgromadzonego materiału dowodowego bezsprzecznie wynika natomiast, że spółki outsourcingowe nie sprawowały faktycznego władztwa nad pracownikami, nie kontrolowały ich i nie oceniały ich pracy. Jak już podkreślono, wbrew twierdzeniom skarżącego, pracownicy ci nie podlegali kierownictwu ww. spółek, a te nie wykonywały w stosunku do rzekomo przejmowanych pracowników obowiązków pracodawcy.*

Prawomocna decyzja ZUS, ustalająca, że płatnikiem składek jest płatnik wskazany przez ZUS, a nie podmiot, który dokonał zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, powoduje, że ZUS sporządza za ustalonego płatnika pełną dokumentację z urzędu za okres wskazany w decyzji. Skutkiem uznania przez ZUS za płatnika składek innego podmiotu niż zgłaszający do ubezpieczeń społecznych jest przeksięgowanie składek z konta w ZUS tego ostatniego, a następnie zaliczenie ich na konto ustalonego płatnika składek.

7. Praktyki absolwenckie

Sposobem na optymalizację kosztów zatrudnienia w czasie pogorszenia sytuacji ekonomicznej pracodawcy może być zatrudnianie absolwentów. Praktyka ma na celu ułatwienie tym osobom uzyskiwania doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy. Osoby te mogą być zatem początkowo angażowane przy wykonywaniu prostych czynności.

Zasadniczo nie ma obowiązku wypłaty z tego tytułu wynagrodzenia, choć przepisy przewidują, że praktyka może być też odbywana odpłatnie. Absolwent nie jest pracownikiem podmiotu, który przyjmuje na praktykę, nawet jeżeli strony postanowią o jej odpłatności. Wówczas wysokość świadczenia pieniężnego nie może przekroczyć 2-krotności minimalnej płacy (w 2020 r. – 5200 zł). Jest to świadczenie podlegające wyłącznie opodatkowaniu. Absolwent nie podlega żadnym ubezpieczeniom w ZUS.

WAŻNE Osoba realizująca praktyki absolwenckie nie podlega z tego tytułu żadnym ubezpieczeniom w ZUS.

Istnieją pewne ograniczenia dotyczące osób, które mogą odbywać taką praktykę. Praktykantem może być bowiem osoba, która ukończyła co najmniej gimnazjum lub 8-letnią szkołę podstawową i w dniu rozpoczęcia praktyki nie ukończyła 30 lat. Ukończenie tego wieku już w czasie odbywania praktyki nie ma wpływu na jej realizację. Ponadto praktykant nadal nie podlega żadnym ubezpieczeniom w ZUS.

Praktyka odbywa się na podstawie pisemnej umowy między podmiotem przyjmującym na praktykę a praktykantem i może być zawarta na okres wynoszący maksymalnie 3 miesiące. Umowa ta może być ponawiana, jeżeli nie został wykorzystany ww. okres i zostaną spełnione pozostałe warunki. Mimo iż taka umowa nie jest umową o pracę ani zleceniem, należy do niej stosować niektóre przepisy Kodeksu pracy (art. 4 ustawy z 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich) w zakresie:

- obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu,
- dobowych i tygodniowych norm czasu pracy, czyli 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy,
- odpoczynku dobowego wynoszącego co najmniej 11 godzin, oraz tygodniowego, który wynosi co najmniej 35 godzin w każdym tygodniu,
- prawa do 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy, gdy dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin,
- pory nocnej.

Ponadto podmiot przyjmujący na praktykę:

- nie może powierzać pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237^{15} Kodeksu pracy,
- ma obowiązek zapewnienia praktykantowi bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania praktyki, w tym – w zależności od rodzaju świadczeń i zagrożeń związanych z odbywaniem praktyki – odpowiednich środków ochrony indywidualnej.

Umowę o praktyki absolwenckie można z łatwością rozwiązać, bez podawania przyczyny. Jeżeli praktyki są odbywane:

- nieodpłatne – umowa może być rozwiązana na piśmie w każdym czasie (niezwłocznie);
- odpłatnie – umowa może być rozwiązana na piśmie z zachowaniem 7-dniowego terminu wypowiedzenia (art. 5 ust. 6 ustawy o praktykach absolwenckich).

Umowa o praktykę absolwencką

zawarta w Warszawie w dniu 1 września 2020 r.
pomiędzy TEST Spółką z o.o.
z siedzibą w Warszawie, ul. B. Chrobrego 16, 00-001 Warszawa, NIP 111-111-00-00,
reprezentowaną przez Marcina Królikowskiego – Prezesa Zarządu
zwaną dalej Pracodawcą,

a

Bartłomiejem Mickalskim
zamieszkałym w Warszawie (01-001), ul. Piasta 10, PESEL 94040601000,
zwanym dalej Praktykantem.

Działając na podstawie ustawy z 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1244), Strony zawierają umowę o odbywanie praktyki absolwenckiej o następującej treści:

§ 1

1. Praktykant oświadcza, że jest absolwentem Wyższej Szkoły Biznesu w Białymstoku, ul. A. Mickiewicza 16.
2. Powyższe jest zgodne z dyplomem stanowiącym załącznik nr 1 do Umowy.
3. Praktykant oświadcza, że w dniu rozpoczęcia praktyki nie ukończył 30 roku życia.

§ 2

1. Strony zawierają umowę o praktykę absolwencką na okres od 1 września do 30 listopada 2020 r.
2. Na podstawie niniejszej umowy praktykant będzie wykonywał następujące czynności:
   - wypełnianie wniosków o subwencje
   - analiza planów budżetowych
   - przygotowanie rejestru nieruchomości.

§ 3

1. Umowa ma charakter odpłatny.
2. Świadczenie przysługujące z tego tytułu będzie płatne raz w miesiącu, w ostatnim dniu miesiąca za który przysługuje. Praktykant w okresie obowiązywania umowy ma prawo do świadczenia w wysokości 2500 zł brutto (słownie: dwa tysiące pięćset złotych zero groszy).

§ 4

Tygodniowy wymiar czasu pracy w okresie obowiązywania umowy wynosi 15 godzin od poniedziałku do piątku.

§ 5

W okresie obowiązywania umowy Praktykant ma prawo korzystać z wszelkich urządzeń socjalnych Pracodawcy, na zasadach dotyczących pracowników.

§ 6

Pracodawca jest zobowiązany do:

1) zapewnienia Praktykantowi przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony danych osobowych,
2) wystawienia Praktykantowi zaświadczenia o rodzaju wykonywanej pracy i umiejętnościach nabytych w czasie odbywania praktyki.

§ 7

Praktykant oświadcza, że zapoznał się z obowiązującym u przyjmującego na praktykę regulaminem pracy, przepisami o bezpieczeństwie i higienie pracy (szkolenie bhp), został poinformowany o obowiązku zachowania tajemnicy służbowej, a ponadto zobowiązuje się zachować w tajemnicy wszystkie informacje dotyczące działalności gospodarczej przyjmującego na praktykę uzyskane podczas praktyki.

§ 8

Umowa może być rozwiązana z zachowaniem 7-dniowego okresu wypowiedzenia.

§ 9

Wszelkie zmiany niniejszej umowy wymagają formy pisemnej.

§ 10

Do spraw w niej nieuregulowanych stosuje się ustawę o praktykach absolwenckich oraz wskazane w tej ustawie przepisy Kodeksu pracy oraz Kodeksu cywilnego.

§ 11

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

....

podpis Praktykanta podpis Pracodawcy

Po zakończeniu praktyki podmiot przyjmujący na praktykę, na wniosek praktykanta, jest zobowiązany wystawić mu na piśmie zaświadczenie o rodzaju wykonywanej pracy i umiejętnościach nabytych w czasie odbywania praktyki.

PRZYKŁAD 8

Spółka przyjęła absolwenta studiów na 2-miesięczną praktykę do działu finansowego od 1 września do 31 października 2020 r. Strony umówiły się, że z tytułu odbywania praktyki praktykant otrzyma świadczenie pieniężne w wysokości minimalnej płacy, tj. 2600 zł za miesiąc.

Do tego samego działu spółka zatrudniła również absolwenta studiów (w wieku 25 lat), ale na podstawie umowy o pracę na 3-miesięczny okres próbny i z wynagrodzeniem minimalnym. Pracownik ma prawo do zwykłych kosztów uzyskania przychodów i złożył PIT-2.

Wynagrodzenie ww. osób zostało obliczone następująco:

a) praktykanta (za 1 miesiąc):

- 2600 zł x 17% = 442 zł (podatek),
- 2600 zł – 442 zł = 2158 zł (świadczenie pieniężne do wypłaty).

Całkowity koszt świadczenia wynosi 2600 zł.

b) pracownika (za 1 miesiąc):

- 2600 zł x 13,71% = 356,46 zł (składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika),
- 2243,54 zł (2600 zł – 356,46 zł) x 9% = 201,92 zł (składka na ubezpieczenie zdrowotne).

Ze względu na wiek (25 lat) przychody pracownika są zwolnione z podatku (art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy o pdof).

- 2600 zł – 356,46 zł – 201,92 zł = 2041,62 zł.

Do wynagrodzenia pracownika należy doliczyć też koszty pracodawcy. Przy założeniu, że składka wypadkowa wynosi 1,67%, wynoszą one 532,48 zł. Całkowity koszt wynagrodzenia wynosi 3132,48 zł (2600 zł + 532,48 zł).

PODSUMOWANIE:

- Zawierając umowę zlecenia lub umowę o dzieło zleceniodawca może zaoszczędzić na kosztach zatrudnienia, jeżeli warunki wykonywania pracy na podstawie tych umów nie będą charakterystyczne dla stosunku pracy.
- Obowiązek zapewnienia minimalnej stawki godzinowej nie dotyczy umów o dzieło i niektórych umów zlecenia.
- Od wynagrodzenia studenta, który jest zleceniobiorcą w wieku do ukończenia 26 lat, nie są naliczane składki ZUS (bez limitu) i podatek (do kwoty rocznej wynoszącej 85 528 zł).
- Samozatrudniony dokonuje rozliczeń z tytułu składek ZUS i podatku bez pośrednictwa podmiotu, który powierzył mu pracę.
- Za zgodą przedstawicielstwa pracowników pracodawca może zawiesić w całości lub części postanowienia obowiązujących w zakładzie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów na okres nie dłuższy niż 3 lata.

- Wypowiedzenie zmieniające indywidualne warunki pracy i płacy dla swej skuteczności wymaga od pracodawcy przedstawienia pracownikowi na piśmie propozycji nowych warunków oraz zastosowania okresu wypowiedzenia odpowiedniego dla zawartej z pracownikiem umowy o pracę, po upływie którego nowe warunki wejdą w życie.
- Praca tymczasowa jest wykonywana na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika wyłącznie na podstawie umowy terminowej i z możliwością jej wypowiedzenia przez każdą ze stron z zastosowaniem, w zależności od długości zawartej umowy, 3-dniowego lub 1-tygodniowego okresu.
- Wykonywanie pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika jest ograniczone łącznie do 18 miesięcy w okresie 36 kolejnych miesięcy, a w przypadku zastępstwa za nieobecnego pracownika okres zatrudnienia tymczasowego może trwać 36 miesięcy.
- Stawki za obsługę pracowników tymczasowych przez agencję pracy tymczasowej są przedmiotem negocjacji – nie regulują tego żadne przepisy, lecz zawarta umowa.
- Z pracownika tymczasowego pracodawca użytkownik może zrezygnować w każdym czasie.
- Instytucji outsourcingu pracowniczego nie regulują żadne przepisy.
- Istotą outsourcingu pracowniczego jest zlecenie przez korzystającego (insourcer) podmiotowi zewnętrznemu (outsourcer), na podstawie umowy cywilnoprawnej, wykonania określonej pracy przez jego pracowników.
- Umowa outsourcingu pracowniczego powinna zostać zawarta na piśmie.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 627–646, art. 734–750 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny – j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 1145; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 875
- art. 22 § 1–12, art. 23^1, art. 42, art. 237^{15}, art. 281 pkt 1, art. 304 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320
- art. 1 pkt 1a–1b, art. 8a–8d ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 2177; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1564
- art. 5b, art. 21 ust. 1 pkt 147 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 1387; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1291
- art. 22 pkt 1 ustawy z 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw – Dz.U. z 2020 r. poz. 568; ost. zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1262
- art. 3 ust. 1, 1c–3, 3b, art. 4 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1070
- art. 77 pkt 16 ustawy z 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 – Dz.U. z 2020 r. poz. 1086
- art. 2, art. 7–8, art. 14–15, art. 18, art. 20 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 1563
- art. 1–7 ustawy 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1244
- art. 4 pkt 2a, art. 6 ust. 1 pkt 4, art. 7, art. 8 ust. 2a, art. 9 ust. 1–1c, 2, 4b, art. 11–12, art. 14, art. 38a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 266; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1291
- art. 41 ust. 2 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 870
- art. 81 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1398

©℗
Alicja Kozłowska
specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń,
praktyk z wieloletnim doświadczeniem w dziale karodowo-płacowym

8. Wybrane orzecznictwo sądowe

Zagadnienie	Orzeczenie sądu	Treść orzeczenia
1	2	3
Cechy umowy zlecenia	wyrok Sądu Najwyższego z 18 lutego 2015 r. (I PK 170/14)	Przypisanie pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno-organizacyjną. O zleceniu nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy *de facto* następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcę i jego pracownikami. Taka więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tę samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej.
Cechy umowy zlecenia	wyrok Sądu Najwyższego z 15 marca 2018 r. (I PK 369/16)	Umowa zlecenia nie rodzi stosunku obligacyjnego, gdy nie są realizowane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na jego rzecz obowiązki zleceniobiorcy, a praca, o której mowa w spornej umowie cywilnoprawnej jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem, a zwłaszcza z podmiotem „zależnym". W takich przypadkach dochodzi do nadużycia osobowości prawnej oraz do stwierdzenia nieważności czynności prawnych zawartych w celu obejścia prawa. Taki naganny stan rzeczy usuwa się przez uznanie statusu pracodawcy jednego tylko podmiotu (dominującego), który jest zobowiązany do zapłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Do osiągnięcia celu zgodnego z prawem adekwatna jest instytucja i sankcja nieważności czynności prawnych zmierzających do obejścia prawa, w tym obejścia przepisów o dodatkowym wynagradzaniu za wykonywanie tych samych obowiązków w godzinach nadliczbowych.
Wypowiedzenie umowy zlecenia	wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2017 r. (V CSK 330/16)	Wypowiedzenie umowy zlecenia wywiera skutek *ex nunc* i znosi stosunek zobowiązaniowy na przyszłość. Wygasa zatem stosunek zobowiązaniowy, ale nie zostają zniweczone skutki umowy, z której strony mogą nadal wywodzić nieprzedawnione roszczenia, o ile dotyczą stanów faktycznych sprzed wygaśnięcia stosunku. W braku postanowień umownych rozliczenie następuje na podstawie art. 746 § 1 k.c., a treść umowy ma znaczenie dla określenia charakteru czynności, do wykonania której zobowiązał się przyjmujący zlecenie oraz dla określenia należnego mu wynagrodzenia i zasad jego wypłacania. Wykonanie zobowiązania do dokonania czynności prawnej może być zależne lub jedynie częściowo zależne od przyjmującego zlecenie, co nakłada na niego albo obowiązek dokonania czynności albo podjęcia działań, które są potrzebne do jej dokonania. Nie można również wykluczyć zobowiązania, w którym przyjmujący zlecenie zagwarantuje osiągnięcie określonego, niezależnego od niego rezultatu. Wynagrodzenie może więc przysługiwać bądź za dokonanie czynności prawnej, bądź za dokonanie działań koniecznych do zrealizowania czynności.
Zawieranie umów o pracę tymczasową	wyrok Sądu Najwyższego z 9 kwietnia 2019 r. (II UK 583/17)	Zawieranie sekwencyjnych umów o pracę tymczasową z tym samym pracownikiem przez kolejne agencje pracy tymczasowej kierujące tego pracownika do wykonywania tych samych zadań u tego samego pracodawcy użytkownika formalnie (pozornie) nie sprzeciwia się co prawda wprost przepisom ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, lecz w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, który jest sprzeczny

1	2	3
		z celem wprowadzenia regulacji prawnej ograniczającej zatrudnianie pracowników tymczasowych i okres wykonywania przez nich pracy w tej formie zatrudnienia – art. 20 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 594 z późn. zm.).
Odpowiedzialność pracodawcy-użytkownika wobec pracownika tymczasowego	wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2014 r. (I PK 243/13, OSP 2015/10/98)	Pracodawca użytkownik na zasadach ogólnych ponosi ryzyko powstania po stronie pracownika szkód spowodowanych przebiegiem procesu pracy, w tym np. szkód spowodowanych ruchem przedsiębiorstwa (art. 435 k.c.), co ma znaczenie zwłaszcza w kontekście roszczeń uzupełniających zgłaszanych przez pracowników poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Jedynie należne pracownikowi tymczasowemu odszkodowanie za przedmioty utracone lub uszkodzone w związku z wypadkiem przy pracy (art. 237^1 § 2 k.p.) będzie przysługiwać temu pracownikowi nie od pracodawcy użytkownika, lecz od agencji pracy tymczasowej (która jest jego formalnym pracodawcą). W tym przypadku agencji pracy tymczasowej mogą ewentualnie przysługiwać roszczenia regresowe w stosunku do pracodawcy użytkownika. Podobny mechanizm będzie stosowany w innych przypadkach dochodzenia przez pracownika naprawienia szkody spowodowanej naruszeniem obowiązków spoczywających na pracodawcy, nawet jeśli źródłem naruszenia było działanie lub zaniechanie pracodawcy użytkownika.
Outsourcing pracowniczy	Wyrok Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2019 r. (I UK 159/18)	Nieważna jest umowa przekazania zleceniobiorców, w której uzgodniono, że przejmujący zleceniobiorców otrzyma od przekazującego wyłącznie kwotę wynagrodzeń netto zleceniobiorców (celem ich wypłaty zleceniobiorcom), a nie otrzyma kwot stanowiących równowartość podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, bowiem umowa taka w istocie uniemożliwia podmiotowi przejmującemu zleceniobiorców odprowadzenie do ZUS należnych składek, a do urzędu skarbowego – zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (art. 58 § 1 k.c.).
Outsourcing pracowniczy	Wyrok Sądu Najwyższego z 3 października 2017 r. (II UK 488/16	Umowa między stronami, z których żadna nie jest agencją zatrudnienia (w tym agencją pracy tymczasowej) w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – nazywana „body leasing" (inaczej: outsourcing personalny, kompetencyjny), na mocy której jeden z podmiotów kieruje swoich pracowników do wykonywania pracy w innym podmiocie i otrzymuje za to wynagrodzenie, w rzeczywistości jest umową o świadczenie usług między podmiotami gospodarczymi – sprzedającym usługę (pracodawcą) i nabywcą usługi (podmiotem trzecim). Tym samym w układzie pracownik-pracodawca czynności wykonywane w tym przypadku w innej firmie nadal są obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, za wykonywanie których wynagrodzenie należy się od pracodawcy i z obowiązku tego nie zwalniają ani umowy zawarte między przedsiębiorcami, ani umowy zawarte z pracownikami przez inny podmiot. W takim przypadku pracownik świadczy pracę na rzecz swojego pracodawcy (w ramach istniejącego stosunku pracy), który jest płatnikiem składek (art. 4 pkt 2a ustawy systemowej). Podstawę wymiaru składek ustala się zatem wedle art. 18 ust. 1 ustawy systemowej i stanowi ją przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 tej ustawy, a więc także wynagrodzenie uzyskane za pracę u innego podmiotu, ale świadczoną na rzecz pracodawcy w ramach stosunku pracy.