

COMPLIANCE INSIGHTS

Vol. 65

Kiedy dojdzie do
uznania, że
współpraca B2B
to już umowa
o pracę?



1. Dyspozycyjność a podporządkowanie

Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 10 maja 2018 r. (I PK 60/17), istotą stosunku pracy jest wykonywanie pracy **pod kierownictwem pracodawcy**, czyli w ramach podporządkowania.

Pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań – to pracodawca decyduje, co i w jaki sposób ma zostać wykonane.

Jednocześnie samo pozostawanie w dyspozycji zlecającego nie wystarcza, aby uznać istnienie stosunku pracy.



1. Dyspozycyjność a podporządkowanie

Jak wskazał SN w wyroku z 25 listopada 2005 r. (I UK 68/05), dyspozycyjność może występować również w umowach cywilnoprawnych.

Kluczowe jest więc nie to, że zleceniobiorca jest dostępny dla kontrahenta, ale to, czy faktycznie wykonuje jego polecenia w ramach zorganizowanego procesu pracy.



2. Wola stron i samodzielność w działaniu

Orzecznictwo konsekwentnie wskazuje, że **wola stron** odgrywa istotną, choć nie decydującą rolę przy kwalifikacji stosunku prawnego. Sąd Najwyższy w wyroku z 21 stycznia 2021 r. (III PSKP 3/21) przypomniał, że o podstawie zatrudnienia mogą zdecydować strony, o ile treść umowy nie sprzeciwia się naturze danego stosunku.

W praktyce oznacza to, że wykonywanie podobnych obowiązków może odbywać się zarówno w ramach stosunku pracy, jak i umowy cywilnoprawnej.



2. Wola stron i samodzielność w działaniu

W przywołanym w sprawie innym wyroku Sądu Najwyższego z 24 listopada 2011 r., (I PK 62/11) podkreślono również, że korzystanie z samochodu lub telefonu służbowego nie przesądza o zatrudnieniu pracowniczym.

Jeżeli wykonawca zachowuje swobodę organizacji pracy, sam decyduje o czasie i miejscu jej świadczenia oraz nie podlega stałemu nadzorowi, współpraca może mieć charakter cywilnoprawny.



3. Przerwa w świadczeniu usług – nie zawsze „urlop”

Jednym z elementów budzących wątpliwości przedsiębiorców jest przyznanie osobie współpracującej prawa do płatnej przerwy w świadczeniu usług.

Jak jednak wskazał Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 13 września 2006 r. (III AUa 662/06), sam fakt przewidzenia odpłatnej przerwy – nawet w wymiarze odpowiadającym urlopowi – nie przesądza o powstaniu stosunku pracy.

Kluczowe znaczenie ma bowiem zamiar stron oraz faktyczny sposób wykonywania zobowiązania.



3. Przerwa w świadczeniu usług – nie zawsze „urlop”

Także w orzecznictwie sądów niższych instancji można znaleźć podobne stwierdzenia.

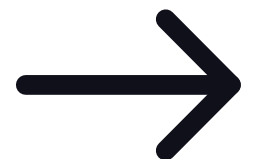
Przykładowo, Sąd Rejonowy w Warszawie w wyroku z 24 czerwca 2014 r. (VI P 579/11) podkreślił, że przyznanie przerwy w świadczeniu usług nie stanowi automatycznego przejawu podporządkowania pracowniczego, jeśli wykonawca zachowuje samodzielność, nie składa wniosków urlopowych i nie potrzebuje zgody zlecającego na nieobecność.



4. Udostępnienie narzędzi i struktura organizacyjna

Korzystanie z narzędzi należących do zleceniodawcy – takich jak laptop, telefon czy samochód – również nie przesądza o zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę.

Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 24 listopada 2011 r. (I PK 62/11), używanie sprzętu służbowego może wynikać wyłącznie z potrzeby efektywnego wykonywania zlecenia i nie jest równoznaczne z istnieniem podporządkowania.



4. Udostępnienie narzędzi i struktura organizacyjna

W podobnym duchu wypowiedział się SN w postanowieniu z 30 listopada 2023 r. (III PSK 3/23), akcentując, że o charakterze stosunku prawnego przesądza faktyczny sposób jego realizacji, a nie formalne zapisy umowy.

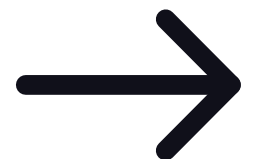
Również samo przypisanie osoby do określonego stanowiska w strukturze organizacyjnej spółki nie wystarczy, by mówić o stosunku pracy – jeśli nie towarzyszy temu codzienna kontrola i wydawanie poleceń przez przełożonego.



5. Elementy przesądzające o stosunku pracy

Najpełniejsze kryteria rozróżnienia przedstawił Sąd Najwyższy w postanowieniu z 10 stycznia 2024 r. (II USK 308/22).

Wskazał on, że o istnieniu stosunku pracy świadczy m.in. obowiązek osobistego świadczenia pracy, określony wymiar czasu pracy (np. 40 godzin tygodniowo), stałe rozliczanie z powierzonych zadań oraz brak ponoszenia ryzyka gospodarczego przez wykonawcę.



5. Elementy przesądzające o stosunku pracy

W takiej sytuacji nawet formalna umowa cywilnoprawna nie zmienia charakteru zatrudnienia. Z kolei w wyroku z 11 września 2013 r. (II PK 372/12, OSNP 2014 Nr 6, poz. 80) SN przypomniał, że choć w umowie zlecenia mogą występować pewne elementy kierownictwa, nie muszą one oznaczać istnienia podporządkowania w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

To właśnie sposób wykonywania obowiązków, a nie ich nazwa czy forma prawna, decyduje o kwalifikacji stosunku.



6. Podsumowanie

Analizując ryzyko przekwalifikowania umów cywilnoprawnych (w tym umów B2B) na umowy o pracę, można dojść do wniosku, że elementy takie jak przerwa w świadczeniu usług, benefity czy udostępnienie narzędzi pracy mają w tego typu sprawach znaczenie **pomocnicze, lecz nigdy decydujące.**

Nie zmienia to jednak faktu, że nadmierne „nagromadzenie” takich okoliczności może wywołać efekt skali, prowadząc do wniosku o istnieniu stosunku pracy – co z perspektywy zleceniodawcy jest zjawiskiem niepożądanym.



6. Podsumowanie

Kluczowe znaczenie zachowują bowiem dwie przesłanki: **podporządkowanie pracownicze oraz wola stron.**

Podporządkowanie oznacza zależność pracownika od pracodawcy, oczekiwanie na wyznaczanie zadań, rozliczanie z ich terminowości i jakości oraz brak lub ograniczenie samodzielności w określaniu priorytetów.

Z kolei wolę stron ocenia się na moment zawarcia umowy – analizując, jaki był ich rzeczywisty zamiar, dlaczego wybrały określony model współpracy oraz czy istniały przeszkody uniemożliwiające zawarcie innego rodzaju umowy.



Kontakt



Mariusz Purgał

Partner

mariusz.purgal@kwkr.pl



Paweł Zyskowski

Associate

pawel.zyskowski@kwkr.pl

Zespół Compliance KWKR



**Agata
Baca**



**Katarzyna
Kanik**



**Anna
Bartosiak**



**Alicja
Łopacińska**



**Aneta
Kiser**



**Justyna
Staszkievicz-Maj**