

BIUROWIEC NA CZWARTEJ

Vol. 9

czyli kawa, maile
i prawo pracy

4

KWKR.

Behind Your *Growth*

BIUROWIEC NA CZWARTEJ

Nowi handlowcy dla Druker Master S.A.



W Druker Master S.A. sprzedaż zaczęła rosnać szybciej niż liczba wolnych miejsc parkingowych pod biurowcem. Coraz więcej czasu zajmowało pozyskiwanie klientów, organizowanie spotkań i rozwijanie sieci kontaktów biznesowych. Zarząd uznał więc, że czas wzmocnić zespół odpowiedzialny za sprzedaż.

Dla Emilii Krawczyk z HR sprawa początkowo wyglądała bardzo prosto. Spółka planowała rozpocząć współpracę z dwiema osobami, które miały wyszukiwać potencjalnych klientów, nawiązywać kontakty biznesowe i umawiać spotkania handlowe. Emilia otrzymała e-mailem od zarządu Spółki wytyczne dotyczące przygotowania dokumentacji dla współpracowników. Zaczęła przygotowywać umowy o pracę, ale im dokładniej analizowała założenia współpracy, tym więcej pojawiało się pytań.

Przyszli współpracownicy mieli sami decydować o tym, skąd pracują. Mogli działać z domu, kawiarni, coworkingu albo z biura spółki. Nikt nie planował ustalać grafików, godzin pracy czy dyżurów. Liczył się efekt, a nie liczba godzin spędzonych przy komputerze. Współpracownicy mieli otrzymywać wynagrodzenie prowizyjne od wartości kontraktów zawartych z klientami.

BIUROWIEC NA CZWARTEJ

Podobnie miała wyglądać codzienna organizacja pracy. Spółka zamierzała wyznaczać cele biznesowe, ale nie sposób ich realizacji. To współpracownicy mieli sami decydować, jak dotrzeć do klientów, kiedy wykonywać zadania i jak zorganizować swój dzień. Mieli korzystać z własnego sprzętu, a w określonych sytuacjach mogli nawet powierzyć część zadań innej osobie.

Emilia postanowiła skonsultować model współpracy z prawnikiem współpracującym ze Spółką.

Po wysłuchaniu założeń prawnik zwrócił uwagę na jedną rzecz.

Najważniejsze nie jest to, jak nazwiemy umowę. Znacznie ważniejsze jest to, jakie postanowienia zostaną zawarte w umowie i jak współpraca będzie wyglądała w praktyce.

Zaczął więc zadawać proste pytania:

- Kto decyduje o miejscu wykonywania zadań?
- Kto ustala godziny pracy?
- Czy spółka kontroluje sposób działania, czy tylko efekty?
- Czy współpracownicy realizują własny plan działania, czy bieżące polecenia przełożonych?
- Jak wygląda rozliczenie za wykonane usługi?

Gdy Emilia potwierdziła, że współpracownicy będą rozliczani z efektów, nie będą musieli wykonywać pracy w konkretnym miejscu i czasie, będą otrzymywali wynagrodzenie prowizyjne zależne od wartości kontraktów zawartych z klientami i będą korzystać z własnego sprzętu, prawnik wyjaśnił, że właśnie takie elementy najczęściej odróżniają samodzielną współpracę od klasycznego stosunku pracy. W przedstawionym modelu najważniejszy miał być rezultat – liczba kontaktów, umówionych spotkań i pozyskanych klientów. Nie planowano grafików, stałego nadzoru ani szczegółowych instrukcji dotyczących codziennych działań. Współpracownicy mieli otrzymywać wynagrodzenie jedynie za faktycznie wykonaną usługę.

BIUROWIEC NA CZWARTEJ

Na koniec zwrócił uwagę na jeszcze jeden istotny element. Możliwość skorzystania z zastępcy oraz samodzielna organizacja pracy to cechy, które również mogą przemawiać za cywilnoprawym modelem współpracy, a nie pracowniczym.

Prawnik zastrzegł, że podstawowe znaczenie dla wyboru odpowiedniej umowy dla współpracowników mają założenia modelu współpracy i ich późniejsza realizacja. Wskazał on, że umowa o pracę nie będzie adekwatna, jeżeli współpraca nie będzie opierała się na podporządkowaniu i kierownictwie Spółki, a przewagę będą miały elementy samodzielności. Natomiast podkreślił, że założenia zawarte w umowie muszą odpowiadać temu, jak faktycznie będzie wyglądała współpraca.

Po spotkaniu Emilia doszła do wniosku, że dla wyboru prawidłowej podstawy współpracy znaczenie będą miały założenia współpracy i ich późniejsza realizacja.

I właśnie wtedy pojawiło się pytanie:

Czy model oparty na swobodzie wyboru miejsca i czasu wykonywania zadań, rozliczaniu efektów oraz dużej samodzielności współpracowników można uznać za współpracę cywilnoprawną, czy jednak za stosunek pracy?



BIUROWIEC NA CZWARTEJ

Wnioski

1. Nazwa umowy nie przesądza o jej charakterze

Pracodawca/Spółka może zawrzeć z daną osobą umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną. Podstawowe znaczenie dla oceny, czy w danym przypadku mamy do czynienia ze stosunkiem pracy czy stosunkiem cywilnoprawnym ma charakter danej współpracy, a nie nazwa umowy. W ocenie trzeba wziąć pod uwagę postanowienia umowne oraz sposób realizacji umowy.

2. Wybór stosunku pracowniczego lub cywilnoprawnego dla danego modelu współpracy zależy od jego założeń i ich późniejszej realizacji

W praktyce często umowa dla danego modelu współpracy jest wybierana bez analizy założeń i okoliczności, w jakich będzie wykonywana. Zawarcie umowy bez analizy założeń danej współpracy może prowadzić do błędnego wyboru podstawy prawnej.

3. Samodzielność i swoboda kontrahenta odróżniają cywilnoprawny model współpracy od stosunku pracy

Swoboda kontrahenta co do wyboru miejsca, czasu i sposobu świadczenia usług może świadczyć o stosunku cywilnoprawnym. Kontrahent jest rozliczany z osiągniętego efektu, a nie wykonuje zadań pod ścisłą kontrolą Spółki. Istotną cechą umowy cywilnoprawnej jest możliwość powierzenia części lub całości czynności podwykonawcy. Samodzielność usługodawcy przejawia się również w korzystaniu z własnego sprzętu.

4. Stosunek pracy charakteryzuje się podporządkowaniem i kierownictwem pracodawcy.

Jeżeli kilku pracowników wykonuje porównywalne zadania, sąd może oczekiwać ich wzajemnego porównania, nawet jeśli formalnie pracują w różnych komórkach organizacyjnych.

BIUROWIEC NA CZWARTEJ



Rekomendacje:

- Przed zawarciem umowy przeanalizuj założenia współpracy, aby uniknąć błędów przy wyborze jej rodzaju. Założenia powinny odpowiadać przede wszystkim na pytania dotyczące sposobu realizacji usługi/pracy, czasu, miejsca, zasad wynagradzania, kontroli wykonywania pracy/usług.
- Pamiętaj, że założenia przyjęte dla danego modelu współpracy muszą odpowiadać rzeczywistości, a nie ukrywać faktyczny model współpracy.
- Wybieraj rodzaj umowy, który pasuje do charakteru współpracy. Nie zawieraj umowy cywilnoprawnej, jeżeli współpraca ma charakter pracowniczy.
- Zaangażuj prawnika jeszcze przed zawarciem umowy. Zawarcie nieprawidłowej umowy może wiązać się z poważnymi konsekwencjami prawnymi, na czele z reklasyfikacją umowy.
- W razie wątpliwości, czy stosowane umowy i modele współpracy są prawidłowe, przeprowadź audyt.

BIUROWIEC NA CZWARTEJ

PRAWO PRACY PO PRACY

Stwierdzenie choroby zawodowej w kontekście związku przyczynowego pomiędzy wykonywaną pracą a wystąpieniem przewlekłego schorzenia obwodowego układu nerwowego

Z orzeczenia sądu wynika, że pracownik nie musi każdorazowo szczegółowo udowadniać związku między chorobą a pracą. Jeżeli lekarz rozpozna schorzenie znajdujące się w wykazie chorób zawodowych, a pracownik był narażony na szkodliwe czynniki w środowisku pracy, zasadniczo przyjmuje się istnienie takiego związku. Dopiero mocne dowody wskazujące na inną przyczynę choroby mogą podważyć to założenie.

(Wyrok WSA w Poznaniu z 25.06.2026 r., I SA/Po 728/26)

Nowe zasady zatrudniania cudzoziemców od 22 sierpnia

Od 22 sierpnia 2026 r. obywatele Gruzji, Kolumbii i Wenezueli chcący podjąć pracę w Polsce muszą posiadać odpowiednią wizę. Dotychczas mogli wykonywać pracę na podstawie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy w ramach ruchu bezwizowego. Zmiana oznacza wydłużenie procesu rekrutacji i legalizacji zatrudnienia, a pracodawcy powinni zweryfikować, czy kandydaci z tych państw dysponują właściwym tytułem pobytowym przed rozpoczęciem pracy. Nowe regulacje mają ograniczyć nadużycia związane z wykorzystywaniem zezwoleń na pracę wyłącznie w celu ułatwienia wjazdu do strefy Schengen.

Nowe formy dyskryminacji w Kodeksie pracy budzą wątpliwości

Od 5 listopada 2026 r. Kodeks pracy będzie wprost odnosił się do dyskryminacji przez założenie oraz dyskryminacji przez skojarzenie. Chodzi o sytuacje, gdy pracownik jest gorzej traktowany z powodu cechy błędnie mu przypisywanej albo ze względu na powiązanie z osobą posiadającą taką cechę. Choć celem zmian jest wzmocnienie ochrony pracowników, wielu ekspertów wskazuje, że nowe pojęcia są niejasne i mogą powodować trudności interpretacyjne zarówno po stronie pracodawców, jak i samych pracowników.

Kontakt



Katarzyna Kanik

Radca prawny, senior associate
katarzyna.kanik@kwkr.pl



Alicja Szyrner

Radca prawny, associate
alicja.szyrner@kwkr.pl

Nasze wsparcie

W ramach doradztwa w obszarze prawa pracy pomagamy wdrażać procedury, które zabezpieczają pracodawców przed roszczeniami pracowników i minimalizują ryzyka związane z kontrolami. Wspieramy także przy rozwiązywaniu sporów, reprezentujemy firmy przed sądami pracy i inspekcją pracy, przygotowujemy oraz opiniujemy umowy, a także szkolimy kadry i menedżerów z aktualnych obowiązków.

Wszystkich, którzy chcą wzmocnić bezpieczeństwo swoich biznesów w zakresie prawa pracy, zapraszamy do kontaktu.