

Dwie umowy z tym samym pracodawcą

Ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych nie zawiera szczegółowych regulacji dotyczących dopuszczalności zawierania kilku umów o pracę lub umów cywilnoprawnych z tym samym pracodawcą. W tym zakresie zastosowanie znajdą więc ogólne przepisy prawa, w tym przepisy kodeksu pracy. Podkreślić należy, że ustawodawca nie wprowadził zakazu pozostawania w kilku stosunkach prawnych z tym samym pracodawcą. Jednak zawierając kilka umów z tym samym pracownikiem, pamiętać należy o kilku istotnych kwestiach.

Zasadą jest pozostawanie pracodawcy i pracownika w jednym stosunku pracy. Żaden przepis prawa pracy nie reguluje kwestii dopuszczalności pozostawania przez pracownika w kilku stosunkach pracy z tym samym pracodawcą. Jak jednak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 13 marca 1997r., sygn. akt I PKN 43/97, „z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju, pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy”. Za dopuszczalne należy zatem uznać zawieranie dwóch odrębnych umów o pracę między tymi samymi stronami (istnienie między nimi więcej niż jednego stosunku pracy), jeżeli ich przedmiotem ma być praca innego rodzaju niż wcześniej umówiona (wskazana we wcześniej zawartej umowie o pracę).

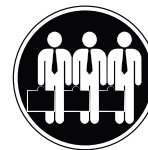
Przykład

Pracownik zatrudniony na stanowisku archiwisty w urzędzie gminy może zawrzeć z pracodawcą drugą umowę o pracę na stanowisku zaopatrzeniowca w tym urzędzie. Niedopuszczalne

będzie natomiast zawarcie z pracownikiem dwóch umów o pracę: jednej na stanowisku monter instalacji elektrycznych, drugiej na stanowisku konserwatora instalacji elektrycznych, gdyż obejmują one pracę tego samego rodzaju. W tej sytuacji, mimo zawarcia dwóch odrębnych umów o pracę, pracownik będzie traktowany, jakby był zatrudniony na podstawie jednej umowy o pracę.

Podobne stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z 8 stycznia 1981 r. w sprawie sygn. akt II URN 186/80, gdzie stwierdzono, że „zakład pracy może zawrzeć z własnym pracownikiem dodatkową umowę o pracę, jeżeli będzie to praca innego rodzaju niż dotychczasowa, a wykonywanie jej nie będzie kolidowało z normalnym czasem pracy pracownika”.

W praktyce najczęściej będą to umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. dwie umowy po 1/2 etatu każda). Możliwe jest jednak zawarcie choćby jednej umowy na pełny etat



(i np. drugiej umowy na 1/5 etatu). Istotne jest jednak, aby wykonywanie obowiązków pracowniczych, wynikających z drugiej umowy, nie kolidowało z normalnym czasem pracy pracownika w ramach pierwszej umowy.

Ustawodawca nie wprowadził zakazu pozostawania w kilku stosunkach prawnych z tym samym pracodawcą.

Pracodawca musi także pamiętać o obowiązku zapewnienia pracownikowi prawa do kodeksowo przewidzianego odpoczynku. W związku z powyższym powinien zorganizować pracę w sposób gwarantujący pracownikowi w każdej dobie co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku oraz w każdym tygodniu co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Wydaje się, że okres odpoczynku powinien być ustalony po uwzględnieniu czasu pracy wykonywanego na podstawie obu umów; przedstawiciele doktryny nie są jednak zgodni w tej kwestii.

Formalności

Pracodawca zawierając z pracownikiem drugą umowę o pracę, mimo iż łączy go z tym samym pracownikiem już jedna umowa, powinien dopełnić wszelkich formalności, jakie wymagane są przy zawieraniu każdej umowy o pracę, tj. poinformować pracownika o warunkach zatrudnienia, m.in. o obowiązującej go dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia, prawie do urlopu wypoczynkowego i jego wymiarze, długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę (art. 29 § 3



Ważne

Należy pamiętać, że zawieranie z własnym pracownikiem dodatkowej (drugiej) umowy o pracę za normalnym wynagrodzeniem dopuszcza się tylko wyjątkowo, gdy chodzi o rodzaj pracy wyraźnie inny niż uzgodniony w podstawowym czasie pracy (tak uchylił Sąd Najwyższy z 12 marca 1969 r., sygn. akt III PZP 1/69). W przypadku gdy prace wykonywane na podstawie dodatkowej umowy będą tożsame lub podobne do pracy podstawowej, przyjmuje się, iż ta druga umowa o pracę jest po prostu uzupełnieniem już istniejącej umowy o pracę. Praca świadczona na podstawie drugiej z tych umów, jeśli przypada po normalnym (wynikającym z pierwszej umowy) czasie pracy, uznana będzie za pracę świadczoną w nadgodzinach.

k.p.), a także skierować pracownika na badania lekarskie w celu potwierdzenia braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku oraz przeprowadzić szkolenie BHP w zakresie niezbędnym do wykonywania cięższych na pracowniku obowiązków. Jeżeli bowiem pracownik będzie wykonywać pracę różnego rodzaju, warunki pracy na obu stanowiskach będą odmienne. Pracodawca może natomiast prowadzić dla takiego pracownika jedną teczkę akt osobowych. Akta pracownicze są bowiem zakładane dla pracownika, a nie dla każdego stosunku pracy, jaki jest zawierany z danym pracownikiem. Pracodawca zobowiązany jest także dokonać zgłoszenia pracownika do ZUS.

Pracodawca powinien pamiętać również, iż obie umowy o pracę są traktowane i „rozliczane” odrębnie. Od każdej z umów opłacane będą składki na ubezpieczenie społeczne oraz odprowa-

dzane należne podatki. Także odrębnie prowadzona winna być ewidencja czasu pracy, w tym urlop wypoczynkowy pracownika rozliczany powinien być oddzielnie dla każdego z nawiązanych stosunków pracy (w zależności od wielkości etatu każdej z umów).

W sytuacji gdy pracownik w danym miesiącu uzyska wynagrodzenie z dwóch umów o pracę, to jego rozliczenia pracodawca dokonuje w jednym bloku raportu ZUS RCA, sporządzonym za miesiąc, w którym dokona wypłat. Przy czym w raporcie tym jako wymiar czasu pracy podaje zsumowany wymiar etatów z obydwu umów.

Również zaliczkę na podatek dochodowy pracodawca pobiera od dochodu pracownika uzyskanego z dwóch umów o pracę. Pracodawca przy obliczaniu zaliczki na podatek ma obowiązek zastosować koszty uzyskania przychodów w pełnej wysokości do każdej z tych umów (bez znaczenia pozostaje wielkość etatu, na jaki zatrudniony jest pracownik). W przypadku uzyskiwania przychodów równocześnie z tytułu więcej niż jednego stosunku pracy wysokość kosztów podlega jednak ograniczeniom. Istotne jest, że ograniczenia kosztów do przysługującego limitu nie dokonuje pracodawca, lecz pracownik w swoim rozliczeniu rocznym. Natomiast kwota zmniejszająca podatek może być zastosowana tylko raz w miesiącu, a ilość umów o pracę nie ma tutaj znaczenia.

Umowa o pracę i umowa cywilnoprawna

Kwestia zawierania umów cywilnoprawnych, obok umowy o pracę w przypadku pracowników samorządowych budzi większe wątpliwości. Wskazać bowiem należy, że art. 4 ustawy o pracownikach samorządowych stanowi, iż pracownicy samorządowi są zatrudniani na podstawie: wyboru, powołania i umowy o pracę. Ustawodawca wskazuje więc na pracownicze formy zatrudnienia pracowników samorządowych. Co prawda przepisy ustawy nie zabraniają wykorzy-

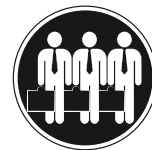
stywania cywilnoprawnych podstaw zatrudnienia (np. umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług czy umowy o dzieło), przyjmuje się jednak, że umowy takie mogą być wykorzystywane jedynie w celu zatrudniania osób do wykonywania prac doraźnych (tak: M. Rycak, A. Rycak, J. Stelina, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2013, s. 28).

Wydaje się więc, że brak jest przeciwwskazań, aby pracownik samorządowy, pozostający w stosunku pracy z „pracodawcą samorządowym”, zawarł z nim również równoległą umowę cywilnoprawną. Niewątpliwie jednak czynności wykonywane na podstawie umowy cywilnoprawnej muszą być całkowicie odmienne od obowiązków wynikających z umowy o pracę, a dodatkowo powierzone czynności winny mieć charakter okolicznościowy, dorywczy (doraźny).

Przykład

- pracownik zatrudniony do obsługi sekretariatu wójta gminy, a z zamiłowania grafik komputerowy, może zawrzeć ze swoim pracodawcą umowę o dzieło na wykonanie projektu strony internetowej gminy;
- specjalista z zakresu zamówień publicznych w starostwie powiatowym, a z wykształcenia również anglista, może zawrzeć umowę o świadczenie usług w zakresie przeprowadzenia wakacyjnego kursu języka angielskiego dla pracowników starostwa;
- dozorca w urzędzie wojewódzkim – emerytowany informatyk, może przeprowadzić szkolenie z obsługi programu Excel dla pracowników urzędu, na podstawie odrębnie zawartej umowy o świadczenie usług.

W opisanych powyżej przypadkach czynności wykonywane w ramach umowy cywilnoprawnej są rodzajowo różne od obowiązków objętych



umową o pracę. Zatem przy takich odmiennych świadczeniach dopuszczalne byłoby zawarcie innych umów, obok umowy o pracę.

Oczywiście przy zawieraniu takich umów należy mieć na względzie przepisy ustawy Prawo zamówień publicznych.

Należy pamiętać również, że nie jest dopuszczalne, aby w tym samym czasie dana osoba świadczyła jednocześnie usługi dla zleceniodawcy i wykonywała pracę na rzecz pracodawcy. Co prawda nie ma zakazu realizacji równoległych umów o pracę i umów cywilnoprawnych, pod warunkiem jednak, że są one wykonywane przez daną osobę w różnych terminach i nie kolidują ze sobą.

Dodatkowo w przypadku pracowników samorządowych należy mieć na względzie treść art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych, zgodnie z którym pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, nie może wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy. Naruszenie któregoś z ww. zakazów skutkować będzie rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub odwołaniem go ze stanowiska. Osoba zatrudniona na stanowisku urzędniczym, podejmująca się wykonywania dodatkowych zadań, nawet na rzecz swojego aktualnego pracodawcy, powinna uwzględnić reguły wynikające z ww. przepisu.

Jeśli pracodawca zdecyduje się zawrzeć ze swoim dotychczasowym pracownikiem dodatkowo umowę cywilnoprawną (umowę o dzieło, umowę zlecenia, umowę agencyjną czy też umowę o świadczenie usług), zobowiązany będzie opłacać wszystkie składki na ubezpieczenie społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz na ubezpieczenie zdrowotne, zarów-

no z tytułu umowy o pracę, jak i z tytułu umowy cywilnoprawnej. W świetle przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, umowa cywilnoprawna zawarta z własnym pracownikiem traktowana jest bowiem jako forma kontynuowania zatrudnienia pracowniczego (art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla tej osoby stanowi łączny przychód uzyskiwany z umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej. Pracodawca z tytułu zawartej umowy cywilnoprawnej dodatkowo nie zgłasza zleceniobiorcy do ubezpieczeń, a jedynie przychód uzyskany z tej umowy wykazuje w imiennym raporcie miesięcznym składanym za pracownika wraz z przychodem ze stosunku pracy.

Za dopuszczalne należy uznać zawieranie dwóch odrębnych umów o pracę między tymi samymi stronami (istnienie między nimi więcej niż jednego stosunku pracy), jeżeli ich przedmiotem ma być praca innego rodzaju niż wcześniej umówiona (wskazana we wcześniej zawartej umowie o pracę).

Zwrócić należy uwagę, że nie jest to regulacja korzystna. Osoba pozostająca bowiem w stosunku pracy, a mająca zawartą umowę o dzieło z innym podmiotem niż jego pracodawca, z tytułu umowy o dzieło nie będzie podlegała obowiązkowi zapłaty ubezpieczeń społecznych, ani obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego. Również pozostawanie w stosunku pracy i wy-

konywanie obowiązków na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług na rzecz innego podmiotu niż własny pracodawca, nie powoduje obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu umowy cywilnoprawnej wówczas, gdy podstawa wymiaru składek z tytułu umowy o pracę jest wyższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia. Wówczas wykonywana umowa cywilnoprawna stanowi jedynie tytuł do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowego (art. 9 ust. 1a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Pracodawca powinien pamiętać, iż obie umowy o pracę są traktowane i „rozliczane” odrębnie. Od każdej z umów opłacane będą składki na ubezpieczenie społeczne oraz odprowadzane należne podatki. Także odrębnie prowadzona winna być ewidencja czasu pracy, w tym urlop wypoczynkowy pracownika rozliczany powinien być oddzielnie dla każdego z nawiązanych stosunków pracy.

W sytuacji gdy pracodawca zawiera ze swoim pracownikiem dodatkowo umowę cywilnoprawną również jest zobowiązany do obliczenia i zapłaty zaliczki na podatek dochodowy oddzielnie dla tych dwóch tytułów. Z tym że w przypadku umowy cywilnoprawnej źródłem przychodów będzie działalność wykonywana osobiście, a koszty uzyskania przychodów będą ustala-

ne procentowo (podstawowa wysokość kosztów wynosi 20 proc.).

Podsumowując podkreślić należy, że najistotniejsze jest to, aby obowiązki wykonywane na podstawie umowy cywilnoprawnej były rodzajowo odmienne od tych wykonywanych na podstawie umowy o pracę. W wyroku z 30 czerwca 2000 r. w sprawie sygn. akt II UKN 523/99 Sąd Najwyższy wskazał bowiem, że „zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne”.

Przykład

W sytuacji zatem, gdy – przykładowo – osoba zatrudniona w sekretariacie wójta zawiera z pracodawcą umowę cywilnoprawną, na podstawie której ma wykonywać te same zadania co w ramach stosunku pracy, zostanie to uznane za próbę obejścia prawa. W ten sposób bowiem pracodawca naruszałby przepisy o pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż po normalnych 8 godzinach pracy dziennie pracownik, robiąc nadal to samo, wykonywałby umowę cywilnoprawną. Takie działanie, jako mające na celu obejście prawa, byłoby nieważne. Nieważnością dotknięta byłaby przy tym umowa cywilnoprawna, zaś wykonywane na jej podstawie prace traktowane byłyby jak praca w ramach stosunku pracy.

Należy również pamiętać, że wykonywanie przez świadczeniodawcę usług na podstawie umowy cywilnoprawnej nie może mieć cech wykonywania obowiązków w ramach stosunku pracy. Umowę o pracę wyróżniają następujące charakterystyczne cechy:

- 1) obowiązek świadczenia pracy, a nie jej wynik,
- 2) obowiązek osobistego wykonywania pracy,
- 3) obowiązek wykonywania pracy w ściśle oznaczonych godzinach oraz miejscu,
- 4) dysponowanie pracą przez zatrudniającego pracodawcę,
- 5) podporządkowanie pracownika pracodawcy w granicach wynikających z odpowiednio określonego rodzaju pracy i zastrzeżonych ustawowo lub umownie praw pracownika.

Przepisy ustawy o pracownikach samorządowych nie zabraniają wykorzystywania cywilnoprawnych podstaw zatrudnienia (np. umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług czy umowy o dzieło), przyjmuje się jednak, że umowy takie mogą być wykorzystywane jedynie w celu zatrudniania osób do wykonywania prac doraźnych.

Jeżeli wykonywanie obowiązków na podstawie umów cywilnoprawnych będzie posiadać większość z ww. cech i powstanie spór co do rodzaju łączącej strony umowy, może to doprowadzić do ustalenia istnienia stosunku pracy i przyznania pracownikowi wszelkich uprawnień wynikających z tego tytułu. ■

ANNA GAD
radca prawny
Dr Krystian Ziemiński & Partners Kancelaria Prawna

MUNICIPIUM TRAINING

zaprasza do udziału w szkoleniu

Działalność kontrolna rady gminy

Na szkoleniu otrzymają Państwo odpowiedzi na pytania:

- Jak planować kontrolę i ustalać programy (zakresy) kontroli? Jakich kryteriów i zasad należy przestrzegać w trakcie kontroli?
- Jakich danych – informacji i dokumentów może domagać się radny podczas kontroli?
- W jakim trybie rada rozpatruje skargi na wójta (burmistrza, prezydenta) i zarząd powiatu?
- Jaki jest zakres i przedmiot kontroli jednostek organizacyjnych?
- Jak sporządzać protokoły, formułować zalecenia oraz wnioski pokontrolne w uchwałach komisji i rady?
- Co publikować w BIP-ie po kontroli?

Program szkolenia:

1. Tryb prowadzenia kontroli
2. Dostęp radnych do informacji w świetle nowych przepisów prawa
3. Procedura rozpatrywania przez radę gminy skarg na wójta
4. Kontrola jednostek organizacyjnych
5. Kontrola instytucji kultury
6. Kontrola samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej
7. Kontrola spółek
8. Kontrola zamówień publicznych
9. Kontrola jednostek pomocniczych gminy
10. Postępowanie pokontrolne

Wzory dokumentów:

plany kontroli, regulamin pracy komisji rewizyjnej, zawiadomienie rzecznika Dyscypliny Finansów Publicznych, zawiadomienie prokuratora

Katowice 21.03.2014 r.

Poznań 26.03.2014 r.

Wrocław 27.03.2014 r.

Więcej informacji:

www.wspolnota.org.pl/SZKOLENIA