

Między zatrudnieniem pracowniczym a niepracowniczym – balansowanie na krawędzi prawa

Sławomir W. Ciupa
Kancelaria Prawnicza Ciupa Figat i Wspólnicy

Korzystanie z pomocy zewnętrznych przedsiębiorców często wiąże się ze zjawiskiem tzw. samozatrudnienia. Mimo, iż o wyborze podstawy prawnej i sposobie wykonywania współpracy decydują zainteresowane strony, to swoboda tego wyboru i sam wybór podlegają pewnym ograniczeniom i ryzykom. Są one związane z kwestią rozgraniczenia tego co jest działalnością gospodarczą, a co wykonywaniem pracy w ramach stosunku pracy. Dotyczy to zwłaszcza przedsiębiorców jednoosobowych (samozatrudnionych), którzy w określonych przypadkach mogą zostać uznani za pracowników. Niejednoznaczne przepisy prawa, a także niejednolita praktyka ich stosowania nie ułatwiają oceny takich przypadków, a także nie zawsze dają poczucie bezpieczeństwa w wyborze określonego rozwiązania. W związku z tym warto zdawać sobie z potencjalnych zagrożeń związanych z zatrudnianiem jednoosobowych przedsiębiorców. Ich znajomość pozwoli bowiem na kontrolę i zmniejszenie ryzyka popełnienia błędu.

Praca w znaczeniu prawnym może być przedmiotem wielu różnych i nieraz całkowicie odmiennych od siebie stosunków prawnych. Ze względu na przedmiot regulacji tj. rodzaj stosunków społecznych normowanych przez prawo, prawo pracy nie jest ściśle wyodrębnione z prawa cywilnego. Wyodrębnienie z prawa cywilnego dokonane ze względu na przedmiotowe kryterium podporządkowania pracy oraz abstrakcyjności jej wykonywania (świadczenie pracy, a nie jej rezultat) nie jest wystarczające. Nie da się bowiem na podstawie tego kryterium i w każdym przypadku rozdzielić związku między pracą podporządkowaną, a niepodporządkowaną oraz między rezultatem, a działaniem.

Wydzielenie prawa pracy z prawa cywilnego dokonywało się dwiema drogami systematyczną (abstrakcyjną) i kazuistyczną (konkretną). Mimo to stosunki pracy regulowane są za pomocą metod wykształconych w innych gałęziach prawa, w szczególności zaś prawa cywilnego i administracyjnego tzn. w ich regulacji stosuje się zarówno metodę cywilistyczną (niewładczą) jak i administracyjną (władczą). W związku z tym prawo pracy podlega nieustannej ewolucji, w tym także zmianom polegającym na obejmowaniu innym stosunków zatrudnienia regulacją pracowniczą (np. w zakresie przepisów i zasad BHP). Na prawo pracy duży wpływ mają inne gałęzie lub działy prawa, a zwłaszcza prawo ubezpieczeń społecznych i podatkowe. Wpływ ten może przejawiać się zarówno w rozszerzaniu jak i zawężaniu zakresu prawa pracy. Silnie na zakres ten oddziałuje także orzecznictwo sądowe, dokonując wykładni nie do końca jasno określonych przepisów. Także działania samego podmiotu zatrudniającego oraz praktyka obrotu gospodarczego mogą wywierać wpływ na zakres stosunków pracy.

Klasyczne kryterium podporządkowania pracownika władzy (kierownictwu) pracodawcy jako kryterium konstytutywne dla stosunku pracy traci dzisiaj coraz bardziej swoje znaczenie i jest niewystarczające dla ustalenia tego z jakim stosunkiem zatrudnienia mamy do czynienia.

Władza pracodawcy nad pracownikiem ulega coraz większym przekształceniom wyrażającym się w jej kurczeniu się i wzroście autonomii samego pracownika. W przypadku wielu grup zawodowych ich autonomia względem pracodawcy uległa tak znacznemu rozszerzeniu, że zbliżyła się do autonomii występującej w stosunkach cywilnoprawnych. Z kolei dyspozycyjność wobec podmiotu zatrudniającego jest coraz bardziej znamieną dla pracy wykonywanej w ramach stosunków cywilnoprawnych. W takiej sytuacji nie mamy raczej do czynienia z kierownictwem pracodawcy wobec autonomicznego pracownika. Można tu raczej mówić o zależności gospodarczej i ekonomicznej pracownika od podmiotu zatrudniającego, a nie o jego podporządkowaniu wobec pracodawcy.

Coraz większą rolę w rozróżnianiu stosunku pracy od niepracowniczych stosunków zatrudnienia zaczynają odgrywać takie czynniki jak rozkład ryzyka i odpowiedzialności wynikający ze stosunku łączącego zatrudnionego z podmiotem zatrudniającym.

Istotne jest czy, a jeżeli tak, to jakie ryzyko ponosi zatrudniony, a jakie podmiot zatrudniający. Nie jest to także kryterium do końca rozstrzygające, gdyż w stosunkach pracy pracodawca może dzisiaj w coraz szerszym zakresie przerzucać określone ryzyka, które dotychczas tradycyjnie obciążały jego osobę, na samego pracownika. Ważną rolę odgrywa także fakt kto i jaką odpowiedzialność ponosi za czynności wykonywane w ramach zatrudnienia oraz ich rezultaty. Niestety jest to kryterium dość zawodne, gdyż zarówno w stosunkach cywilnych jak i pracowniczych z reguły taką odpowiedzialność ponosi podmiot zatrudniający. Jednakże dopuszczalne modyfikacje tej zasady mogą mieć wpływ na kwalifikację prawną konkretnego stosunku zatrudnienia.

Praktyka orzecznicza sądów polskich stworzyła różne testy pozwalające na ustalenie z jakim stosunkiem zatrudnienia mamy w konkretnych okolicznościach do czynienia. Wypowiedziane w treści orzeczeń sądowych tezy mają doniosłe znaczenie dla podmiotów zatrudniających. Testy te opierają się albo na poszukiwaniu charakterystycznych znamion stosunku pracy, albo na poszukiwaniu wszystkich cech danego stosunku zatrudnienia i określaniu tych, które w nim przeważają, albo zupełnie abstrahują od tych kryteriów delimitacyjnych i opierają się na kryteriach zależności oraz rozkładu ryzyka gospodarczego i ekonomicznego. Niezależnie od tego własne testy wprowadzają przepisy prawa podatkowego oraz ubezpieczeń społecznych (ustalenie niezależności i samodzielności w wykonywaniu pracy). Pozwala to na konstruowanie przez podmioty zatrudniające samodzielnych testów, które mogą być zastosowane w praktyce zatrudniania osób fizycznych.

Aktualnie podmiot zatrudniający, także w związku z ostatnimi zmianami przepisów prawa pracy, nie ma łatwego zadania w zakresie korzystania z instytucji samozatrudnienia. Ryzyko jego stosowania wzrasta. Wiele podmiotów i osób jest przeciwnych takiej formie zatrudnienia. Inni z kolei uważają, że lepsze takie zatrudnienie niż żadne, bądź emigracja zarobkowa. Stąd ciągłe balansowanie na krawędzi prawa. Mimo tego wydaje się, że nie ma odwrotu od uelastyczniania pracy, co realizuje właśnie samozatrudnienie. Dostrzegają to coraz częściej nie tylko podmioty zatrudniające, ale także sami zatrudnieni. Najmniej dostrzega to ustawodawca, który chcąc utrzymać w szerokim zakresie zatrudnienie na podstawie stosunku pracy w coraz szerszym zakresie wraca do jego źródeł i zaczyna upodabniać do cywilnych stosunków zatrudnienia. Powoduje to dalsze zacieranie się granic pomiędzy stosunkiem pracy, a samozatrudnieniem. Stwarza także trudności sądom w ich rozgraniczeniu, o czym świadczą liczne przypadki orzecznicze.