

Maciej Dębski  
Dębscy Kancelaria Adwokacka  
debscy.kancelaria@gmail.com

## **Czy biblioteki mogą zawierać umowy cywilnoprawne z własnymi pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę?**

**Streszczenie:** Pracownicy bibliotek, tak jak inni pracownicy, podlegają powszechnie obowiązującym przepisom polskiego prawa, w tym przepisom *Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (Dz.U.2016.1666 t.j.). Artykuł wskazuje na ryzyko uznania przez sąd pracy, że zawieranie przez pracodawcę dodatkowej, cywilnoprawnej umowy z pracownikiem służy obejściu prawa lub też winno zostać uznane za umowę uzupełniającą umowę o pracę. Pracodawca winien zwrócić szczególną uwagę na kwestie związane z możliwością rozdzielenia wykonania czynności objętych umową o pracę i umową cywilnoprawną oraz czasem i miejscem ich wykonywania.

**Słowa kluczowe:** umowy cywilnoprawne, pracownicy, zawarcie umowy cywilnoprawnej z pracownikiem

Osoby zatrudnione w bibliotekach podlegają przepisom prawa pracy, do których w pierwszej kolejności zalicza się kodeks pracy (k.p.)<sup>1</sup> i wydane na jego podstawie rozporządzenia. Co do zasady przepisy prawa nie wykluczają możliwości jednoczesnego zatrudniania osoby na podstawie umowy o pracę oraz zawarcia z nią dodatkowo umowy o dzieło czy umowy zlecenia. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei w myśl art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Wnioskując z przeciwności (*a contrario*) zatrudnienie nieodpowiadające warunkom określonym w art. 22 § 1 k.p. nie jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Z punktu widzenia prawa nie ma przeszkód, by pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę świadczył także, poza czasem pracy, inne usługi na rzecz pracodawcy. Brak bowiem w przepisach zakazów zawierania umów innych niż umowa o pracę przez strony istniejącej umowy o pracę.

Należy jednak zwrócić uwagę, że takie „inne” umowy należy zawierać z dużą dozą ostrożności. Istnieje bowiem ryzyko, że – w pewnych wypadkach – sąd pracy uznałby takie zjawisko za próbę obejścia prawa. W szczególności byłoby tak, gdyby czynności przekazane do wykonania w drodze umów o pracę i umowy cywilnoprawnej (zlecenia albo o dzieło) były czynnościami tego samego rodzaju. Sąd Najwyższy w uchwale z 12 kwietnia 1994 r.<sup>2</sup> wskazał, że umowa zlecenia zawarta przez zakład pracy z pracownikiem, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, przewidująca wykonywanie przez niego po godzinach pracy – za ustalonym w niej wynagrodzeniem – pracy tego samego rodzaju, co określony w umowie o pracę, stanowi umowę uzupełniającą umowę o pracę. W wyroku z 16 grudnia

---

<sup>1</sup> *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*. Tekst. jedn. Dz.U. 2016, poz. 1666 t.j.

<sup>2</sup> I PZP 13/94, OSNP 1994 r., nr 3, poz. 39.

1998 r.<sup>3</sup> Sąd Najwyższy uznał, że zatrudnianie na podstawie umów o dzieło pracowników poza podstawowym czasem pracy przy pracach tego samego rodzaju, co objęte stosunkami pracy, stanowi obejście przepisów dotyczących podlegania systemowi pracowniczych ubezpieczeń społecznych. Z kolei w wyroku z 30 czerwca 2000 r.<sup>4</sup> Sąd Najwyższy stwierdził, 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.

Tak ugruntowana linia orzecznicza pozostaje aktualna. Wskazuje na to fakt, że w wyroku z 15 września 2006 r.<sup>5</sup> Sąd Najwyższy uznał, że rozdzielenie czynności dziennikarza służących przygotowaniu i przedstawieniu audycji radiowej na antenie, a zatem czynności składających się na to samo zadanie dziennikarskie, pomiędzy umowę o pracę (za minimalnym wynagrodzeniem) i umowę prawa cywilnego (za wynagrodzeniem, które nie obciążało pracodawcy dodatkowymi kosztami pracy), może świadczyć o zamiarze obejścia prawa i to nie tylko prawa pracy, ale także prawa ubezpieczeń społecznych i prawa podatkowego. Orzeczenie to można odnosić w drodze analogii także do innych czynności i grup zawodowych.

W świetle powyższego należy wskazać, że kluczowe dla rozstrzygnięcia możliwości zawarcia z pracownikami dodatkowych umów jest to, aby umowy te nie dotyczyły zadań tego samego rodzaju. Należy zatem za każdym razem przede wszystkim ustalić, czy zakres obowiązków wynikających z umowy o pracę pracowników w jakimś punkcie pokrywa się z przedmiotem umowy zlecenia lub o dzieło. Przyjmując wykładnię, zgodnie z którą dzieło przewidziane w odrębnej umowie należy do czynności, które pracownik mógłby wykonywać na podstawie wiążącej go umowy o pracę, wskazać należy, że zawierając z nim odrębną umowę o dzieło, biblioteka naraziłaby się na zarzut próby obejścia prawa, w tym w szczególności przepisów dotyczących norm czasu pracy, przerw w pracy czy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W tego typu odrębnych umowach zlecenia/o dzieło najczęściej wprowadza się postanowienia, zgodnie z którymi świadczone usługi/wykonanie dzieła mają następować wyłącznie poza godzinami służbowymi, a umowa nie określa miejsca, w jakim czynności mają być wykonywane, konkretnych godzin, w jakich usługi/dzieło mają być wykonywane, a przede wszystkim nie przewiduje kierownictwa biblioteki w wykonywaniu dzieła. Te elementy, oprócz określenia rodzaju pracy i wynagrodzenia, są elementami konstytuującymi stosunek pracy. Przykładowo Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 5 marca 2013 r. (III AUa 1183/12, LEX nr 1293588) uznał, że w przypadku ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania czy możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa jego kwalifikacja do stosunku pracy. Tym samym postanowienia te mają w założeniu chronić pracodawcę przed ryzykiem uznania, że zawieranie dodatkowych umów cywilnoprawnych z pracownikami ma za zadanie obejście prawa.

Należy jednak podkreślić, że dla ewentualnego ustalenia istnienia stosunku pracy w zakresie objętym odrębną umową, *de facto* nie jest rozstrzygające tylko to, co zawarto

---

<sup>3</sup> II UKN 392/98, OSNP z 2000 r., nr 4, poz. 157.

<sup>4</sup> II UKN 523/99, OSNP z 2002 r., nr 1, poz. 22.

<sup>5</sup> I PK 80/06, OSNP z 2007 r., nr 23-24, poz. 343.

w umowie, ale także, a nawet przede wszystkim to, co rzeczywiście wykonywano. Jeśliby zatem pracownicy przykładowo wykonywali dzieło na terenie biblioteki, przy użyciu komputerów należących do biblioteki, zarzut obejścia prawa mógłby zostać uznany za usprawiedliwiony, a szczególnie gdyby sąd wyinterpretował z umowy, że biblioteka sprawowała kierownictwo nad wykonywaniem dzieła poprzez możliwość narzucenia jego uzupełnienia bądź poprawienia.

Mając na względzie powyższe, należy stwierdzić, że zawieranie z pracownikami biblioteki dodatkowych umów cywilnoprawnych jest ryzykowne z uwagi na możliwość uznania ich za umowy służące obejściu prawa lub za uzupełniające umowy o pracę, z wszelkimi tego konsekwencjami, które mogą spotkać pracodawcę.

**Bibliografia:**

1. *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*. Tekst. jedn. Dz.U. 2016, poz. 1666 t.j.
2. I PZP 13/94, OSNP 1994 r., nr 3, poz. 39.
3. II UKN 392/98, OSNP z 2000 r., nr 4, poz. 157.
4. II UKN 523/99, OSNP z 2002 r., nr 1, poz. 22.
5. I PK 80/06, OSNP z 2007 r., nr 23-24, poz. 343.

---

DĘBSKI, M. Czy biblioteki mogą zawierać umowy cywilnoprawne z własnymi pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę? *Biuletyn EBIB* [online] 2018, nr 4 (181), Zarządzanie bibliotekami – aspekty prawne. [Dostęp 25.08.2018]. ISSN 1507-7187. Dostępny w:  
<http://open.ebib.pl/ojs/index.php/ebib/article/view/647>.