



Funkcjonowanie każdego przedsiębiorstwa, w tym prowadzenie zakładu leczniczego dla zwierząt, wymaga posiadania i utrzymywania odpowiedniego personelu. Zaproszenie do współpracy kolejnych specjalistów warto poprzedzić gruntowną analizą możliwych do zastosowania na

gruncie polskiego prawa form zatrudnienia. W artykule podpowiadamy, jakie są podstawowe rodzaje umów pracowniczych, czym się charakteryzują oraz jakie są alternatywne formy podejmowania współpracy w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.

Generalnie należy przyjąć, że personel zakładu leczniczego dla zwierząt może być zatrudniony na podstawie: stosunku pracy lub innego stosunku prawnego.

Stosunek pracy

Przez stosunek pracy rozumie się taki stan rzeczy, w którym pracownik zobowiązuje się do wykonania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

W kodeksie pracy znajdziemy wskazówki co do koniecznych elementów każdej umowy o pracę. Wśród nich należy wskazać:

- strony umowy,
- jej rodzaj,

- datę zawarcia umowy,
- miejsce jej wykonywania,
- wymiar czasu pracy,
- dzień rozpoczęcia pracy,
- wysokość i składniki wynagrodzenia.

Umowa o pracę, niezależnie od jej rodzaju, powinna być zawarta na piśmie. Jednakże w przypadku, gdy nie została ona sporządzona w tej formie, pracodawca powinien najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika potwierdzić na piśmie ustalenia co do warunków świadczenia pracy. Oczywiście, nic nie stoi na przeszkodzie by umowa o pracę była bardziej szczegółowa i zawierała dodatkowe postanowienia, dotyczące np. samochodu czy telefonu służbowego, szkoleń etc.

Pracownik każdego zakładu leczniczego może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Wyróżniamy umowę: na okres próbny, na czas nieokreślony, na czas określony oraz na zastępstwo.

Umowa na okres próbny

Umowa o pracę na okres próbny może poprzedzać każdą „właściwą” umowę o pracę. Z punktu widzenia pracodawcy ma ona na celu zapoznanie się z kwalifikacjami pracownika, jego przydatnością na danym stanowisku, zaś pracownikowi pozwala na zapoznanie się z warunkami pracy i stosunkami panującymi w danej firmie. Umowa na okres próbny jest umową terminową, tzn. zostaje zawarta na z góry określony czas, który nie może przekraczać 3 miesięcy, i może być zawarta tylko raz. Ulega ona rozwiązaniu po upływie okresu próbnego. Może być jednak rozwiązana wcześniej przez każdą ze stron, na mocy zgodnego porozumienia albo z zachowaniem terminu wypowiedzenia złożonego na piśmie.

Umowa na czas nieokreślony

Z punktu widzenia pracownika umowa o pracę na czas nieokreślony jest najbardziej pożądana, gdyż zapewnia bezpieczeństwo oraz stosunkową trwałość i stabilność zatrudnienia. Umowa na czas nieokreślony zostaje zawarta, gdy strony wyraźnie o tym postanowiły lub gdy mimo braku takiego postanowienia z jej treści nie wynika, że umowa o pracę miałyby mieć inny charakter (np. na czas wykonywania określonej pracy). Cechą charakterystyczną tego rodzaju umowy jest brak wskazania w jej treści daty lub zdarzenia,

wskutek którego umowa może ulec rozwiązaniu. Umowa bezterminowa może być rozwiązana przez strony na mocy porozumienia przez zgodne oświadczenie woli pracownika i pracodawcy, jak również w drodze jednostronnego działania w postaci jej wypowiedzenia.

Umowa na czas określony

Umowa o pracę zawarta na czas określony jest umową terminową, zawieraną na z góry określony okres, ustalony przez strony. Zasadą jest, że taka umowa rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta, strony mają jednak możliwość jej jednostronnego rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia. Pracodawca lub pracownik będą mieli takie uprawnienie po spełnieniu dwóch warunków łącznie:

- gdy zawarli oni umowę na czas dłuższy niż 6 miesięcy,
- kiedy umowa o pracę wyraźnie przewiduje możliwość jej wcześniejszego rozwiązania w tym trybie.

Umowa na czas wykonania określonej pracy

Umowa na czas wykonania określonej pracy to umowa terminowa, która zawierana jest w celu wykonania przez pracownika z góry oznaczonego zadania (np. wybudowania domu). Umowa na czas wykonania danej pracy nie określa terminu zakończenia stosunku pracy. Stosunek pracy ulega zakończeniu z dniem wykonania zadania określonego w umowie. Umowa na czas wykonania określonej pracy nie może zostać wypowiedziana.



Umowa na zastępstwo

Umowa na zastępstwo stanowi odmianę umowy o pracę zawieranej na czas określony. Umowa ta zawierana jest na okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy zastępowanego pracownika (np. z powodu urlopu macierzyńskiego czy dłuższej choroby) na czas trwania tej nieobecności. Umowa na zastępstwo ulega rozwiązaniu z chwilą powrotu do pracy pracownika, który był zastępowany. Umowa taka może zostać rozwiązana na mocy porozumienia stron lub z zachowaniem 3-dniowego okresu wypowiedzenia.

Alternatywne formy współpracy

Od kilku lat w zakładach leczniczych dla zwierząt, szczególnie takich jak kliniki weterynaryjne, upowszechniło się zatrudnienie lekarzy weterynarii, a także innych członków personelu, na podstawie stosunku cywilnoprawnego. W celu obniżenia kosztów zatrudnienia popularne stały się tzw. kontrakty, które nie są niczym innym jak rodzajem umowy cywilnej, której przedmiotem jest świadczenie usług – udzielanie konkretnych świadczeń weterynaryjnych.

Takie rozwiązanie może zapewnić klinice weterynaryjnej większą elastyczność w doborze współpracowników, a także spowodować obniżenie kosztów zatrudnienia w porównaniu z klasyczną formułą stosunku pracy. Podstawowe obowiązki stron stosunku cywilnego

wynikają wyłącznie z treści zawartej umowy i mogą być kształtowane w sposób stosunkowo swobodny. Umowa cywilna nie daje bowiem lekarzowi statusu pracownika, a tym samym możliwości korzystania z przywilejów pracownika, tj. np. prawa do płatnego urlopu wypoczynkowego.

Umowa zlecenia

Umowy cywilnoprawne są formą zatrudnienia, która w porównaniu do stosunku pracy nie daje zleceniobiorcy tak szerokiej gamy uprawnień jak w przypadku pracownika, który jest związany z zakładem leczniczym standardową umową o pracę. Przez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonych czynności w zakresie łączącej strony umowy na rzecz dającego zlecenie. W umowie zlecenia pomiędzy zleceniodawcą i zleceniobiorcą nie występuje relacja podporządkowania. Jej strony są względem siebie równorzędne i mają większą swobodę w przedmiocie kształtowania zakresu wzajemnych świadczeń. Nie zmienia to faktu, że zleceniobiorca powinien kierować się wskazówkami zleceniodawcy co do sposobu wykonania zlecenia.

Kwestia sposobu oraz formy i terminy wypowiedzenia umowy zlecenia zależne są od woli stron wyrażonej w łączącej je umowie.

Jednoosobowa działalność gospodarcza

To obok umowy zlecenia druga najpopularniejsza forma zatrudnienia. Pozwala ona z jednej strony odciążyć pracodawcę (w zakresie ponoszonych przez niego m.in. kosztów świadczeń socjalnych czy odprowadzania składek ZUS), a z drugiej umożliwia działanie „samozatrudnionego” w bardziej elastycznej formie, niż ma to miejsce w tradycyjnej umowie o pracę.

Reguły kooperacji pomiędzy zakładem leczniczym a osobą prowadzącą własną działalność gospodarczą powinny zostać ukształtowane na mocy zawieranej między stronami umowy o współpracę, w której zaleca się zawarcie szczegółowych postanowień w zakresie m.in. przedmiotu wykonywanej na rzecz kliniki działalności, wynagrodzenia i sposobu, formy oraz terminów rozwiązania takiej umowy. Strony mają zatem większą niż w przypadku stosunku pracy elastyczność w kreowaniu istniejącej między nimi relacji współpracy i warunków jej zakończenia.

Kilka uwag końcowych

Na koniec warto zwrócić uwagę na problem praktyczny, skutkujący sankcjami prawnymi (m.in. ze strony PIP) za nieprawidłowe zastępowanie stosunku pracy umowami cywilnymi. W

celu obniżania kosztów zatrudnienia w praktyce niejednokrotnie zastępuje się tradycyjne umowy o pracę umowami zlecenia lub kontraktami z lekarzami prowadzącymi jednoosobowe działalności gospodarcze. Takie rozwiązania mogą z perspektywy pracodawcy – właściciela zakładu leczniczego – stanowić korzystniejszą alternatywę, ograniczającą koszty zatrudnienia w porównaniu z klasyczną formułą stosunku pracy.

Należy jednak pamiętać, że zgodnie z art. 22 kodeksu pracy 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. Zatrudnienie na tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych wyżej.

Potwierdzenie powyższego znalazło wyraz w przełomowym orzeczeniu Sądu Najwyższego z 24 czerwca 2015 r. (Sygn. akt II PK 189/14), w którym sąd oddalił skargę kasacyjną pracodawcy od wyrok sądu II instancji, a w konsekwencji utrzymany został wyrok ustalający, iż powódkę prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą łączył stosunek pracy z pozwanym. Sąd Najwyższy podkreślił, iż „(...) przy ocenie, czy dana umowa stanowi umowę o pracę, czy umowę cywilnoprawną zasadnicze znaczenie mają cechy, jakimi dana umowa się charakteryzuje”.

Omawiane orzeczenie może mieć istotne znaczenie dla wielu pracodawców i dla samego rynku pracy. Wiele firm, w tym placówek weterynaryjnych, współpracuje na zasadzie samozatrudnienia. Jeżeli osoby te zaczną lawinowo składać pozwy do sądów o ustalenie stosunku pracy, dla wielu przedsiębiorców może to oznaczać konieczność zakończenia prowadzonej działalności. Ustalenie wstecz stosunku pracy będzie powodowało konieczność uiszczenia zaległych składek należnych przy umowie o pracę, co może doprowadzić do zachwiania płynności finansowej placówki.

Autor:

prawnik Marzena Pytlarz

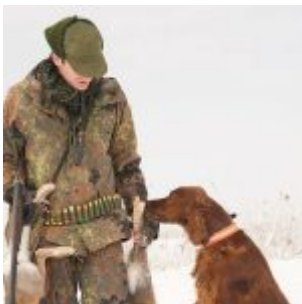
Zdjęcia:

Dollarphotoclub

Promowane



- [Leczenie jako jedna z form realizacji prawnej ochrony zwierząt w Polsce](#)



- [Aspekty prawne uśmiercania, uboju oraz ograniczenia populacji zwierząt w Polsce](#)



- [Wymagania prawne dotyczące obrotu detalicznego produktami leczniczymi weterynaryjnymi](#)



- [Wokół problemu prowadzenia działalności konkurencyjnej przez lekarza weterynarii](#)



- [Odpady weterynaryjne w klinice - aspekty prawne](#)