

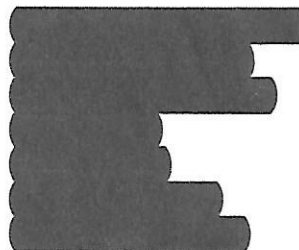
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów

Piotr Pełka
Dyrektor

Departamentu Monitorowania Pomocy Publicznej

Warszawa, 6 sierpnia 2019 r.

DMP-2.52.171.2019.AKo



Szanowne Panie,

w odpowiedzi na pismo z dnia 26 czerwca 2019 r., dotyczące wątpliwości w zakresie wyliczenia średniego stanu zatrudnienia (RJR), celem ustalenia statusu MŚP na podstawie *Załącznika 1 do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu*¹, przedstawiam następujące wyjaśnienia.

Ad 1. Pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim, ojcowskim, rodzicielskim, wychowawczym, bezpłatnym, pracowników pobierających zasiłki rehabilitacyjne, a także pracowników młodocianych, świadczących pracę na podstawie umowy w celu przygotowania zawodowego, nie wlicza się do personelu przedsiębiorstwa.

Ad 2. Pracowników tymczasowych wlicza się do personelu pracodawcy użytkownika, a nie do personelu agencji pracy tymczasowej. Wprowadzie zgodnie z art. 2 ust. 1 *ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*², formalnym pracodawcą pracownika zatrudnionego za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej jest ta agencja, jednak faktycznie pracownik wykonuje zadania na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, do którego został przez agencję oddelegowany.

Ad 3. Do personelu przedsiębiorstwa wlicza się więźniów związanych z przedsiębiorcą umową o pracę lub - w przypadkach określonych w następnym punkcie tego pisma - umową cywilnoprawną.

¹ Dz. Urz. UE L 187/1 z 26.06.2014 r., dalej: Załącznik 1 do rozporządzenia 651/2014.

² Dz. U. z 2018 r. poz. 594, t.j., ze zm.



Ad 4. To, czy osoby związane z przedsiębiorstwem umową cywilnoprawną (umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa o świadczenie usług) wlicza się do personelu tego przedsiębiorstwa, zależy od warunków świadczenia pracy na podstawie takiej umowy. Należy bowiem zauważyć, że gdy praca wykonywana jest według zasad tworzących stosunek pracy, uważa się, że osoba zatrudniona na podstawie takiej umowy jest pracownikiem w rozumieniu przepisów Kodeksu Pracy. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w orzeczeniu z dnia 19 sierpnia 1988 r. (OSNCP 1989, poz. 22), o rodzaju stosunku prawnego nie decyduje nazwa umowy, ale jej treść. Poza tym, dla ustalenia stosunku pracy jego elementy muszą być przeważające. Jednocześnie, jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej z jednakowym ich nasileniem, to wówczas o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r. /OSNP 1999/14/449). Z drugiej jednak strony, mimo, że treść umowy nie przesądza o charakterze łączącego strony stosunku prawnego, to nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż ta, którą zawarły (wyrok SN z dnia 10 października 2003 r./Pr. Pracy 2004/3/35). W związku z tym, elementy stosunku pracy, o których mowa w art. 22 Kodeksu pracy (praca określonego rodzaju wykonywana jest w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę i pod jego kierownictwem) oraz cel umowy wraz ze zgodnym zamiarem stron powinny być oceniane indywidualnie w każdym przypadku.

Ad 2, 4, 5, 6. Generalną zasadą przy przeliczaniu pracy danej osoby na wartości liczbowe RJR, powinno być odzwierciedlenie ich wkładu w potencjał przedsiębiorstwa. W związku z tym, zgodnie z art. 5 Załącznika 1, każdą osobę, która regularnie, w pełnym wymiarze i w ciągu całego roku referencyjnego wykonuje pracę na rzecz przedsiębiorstwa, niezależnie od formy prawnej regulującej zakres jej obowiązków służbowych oraz charakter jej relacji z przedsiębiorstwem, należy uznać za pojedynczą RJR. W przypadku osób, które nie przepracowały pełnego roku, wykonujących swoje obowiązki w niepełnym wymiarze godzin lub pracujących przez część roku, wartość RJR obliczana jest jako ułamek czasu ich pracy odniesiony do czasu pojedynczej RJR (40 godzin tygodniowo).

W przypadku osób, których czas pracy nie został unormowany, należy odnieść rzeczywisty, poświęcony na wykonywanie przez nich obowiązków służbowych czas pracy, do czasu odpowiadającego pojedynczej RJR (40 godzin tygodniowo).

Możliwa jest sytuacja, w której zaangażowanie danej osoby w pracę jednego przedsiębiorstwa lub kilku przedsiębiorstw powiązanych przekroczy pojedynczą RJR. Dotyczy to w szczególności pracowników wykonujących różne rodzajowo czynności na

podstawie kilku umów o pracę w ramach tego samego przedsiębiorstwa³ lub różnych przedsiębiorstw powiązanych. W takiej sytuacji, czas pracy wykonywanej na podstawie każdej z umów należy przeliczyć na RJR (np. jeśli pracownik pracuje na podstawie jednej umowy o pracę przez cały rok - 4h dziennie - 5 dni w tygodniu, a na podstawie drugiej cały rok - 8h dziennie - 5 dni w tygodniu, to łącznie daje nam to 1,5 RJR).

W sytuacji natomiast, gdy dana osoba pełni różne funkcje w ramach kilku przedsiębiorstw powiązanych lub w ramach tego samego przedsiębiorstwa, a czas pracy tej osoby nie został unormowany (lub został unormowany tylko w odniesieniu do niektórych z pełnionych przez nią funkcji) i w związku z tym trudno jest określić rzeczywisty, poświęcony na wykonywanie przez nią obowiązków służbowych czas pracy, można przypisać jej pojedynczą RJR (łącznie dla wszystkich funkcji).

Z poważaniem

Piotr Pełka

Dyrektor

Departamentu Monitorowania

Pomocy Publicznej

/podpisano elektronicznie/

³ Przepisy prawa pracy nie zabraniają podjęcia zatrudnienia u dwóch różnych pracodawców. Ponadto, zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1969 r., sygn. akt III PZP 1/69, OSNC 1969/11/197. wynika, że możliwe jest także zawarcie drugiej umowy o pracę z tym samym pracodawcą, pod warunkiem jednak, że rodzaj wykonywanej na jej podstawie pracy jest inny niż w ramach pierwszego stosunku pracy. Pracodawca nie może jednak w takiej sytuacji dopuścić do naruszenia przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu w godzinach nadliczbowych.