



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.36.2025.

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Szymon Hołownia

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 7651 Pana Posła Kamila Wnuka wraz z grupą posłów, z 30 stycznia 2025 r. w sprawie dni wolnych dla krwiodawców zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych i samozatrudnionych, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym zleceniobiorcy, nie są pracownikami w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy, a zleceniodawcy nie są ich pracodawcami w rozumieniu art. 3 k.p. – zgodnie z art. 2 k.p., pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie: umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Pracodawcą jest natomiast jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, zatrudniająca pracowników (art. 3 k.p.). W konsekwencji umowy cywilnoprawne - zwłaszcza umowy zlecenia - nie podlegają regulacjom prawa pracy.

Na gruncie Kodeksu pracy nie występuje ponadto pojęcie „samozatrudnienia”, nie zostało ono też w sposób jednolity zdefiniowane w innych przepisach. Niemniej przyjąć można, że w najszerszym znaczeniu termin ten nazywa sytuację współpracy między podmiotami gospodarczymi, na gruncie której jeden z partnerów, będący osobą fizyczną i prowadzącą jednoosobową firmę, osobiście wykonuje usługi na rzecz drugiego, na mocy zawartej umowy o współpracy. Jest to zjawisko ze sfery działalności gospodarczej (profesjonalnego obrotu gospodarczego), w ramach którego występuje wiele postaci samozatrudnienia, których podłożem jest realizacja zróżnicowanych celów osobistych i gospodarczych stron zawierających takie umowy. Działalność tego typu prowadzona jest na własny rachunek, i własną odpowiedzialność. Przedsiębiorca prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą może zawrzeć z innym podmiotem umowę cywilnoprawną (np. zlecenia) regulującą prawa i obowiązki stron, przedmiot współpracy i inne jej istotne zasady.

Wybór reżimu, w którym praca będzie świadczona (wybór umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej), skutkuje poddaniem wiążącego strony stosunku prawnego odmiennym regulacjom. Charakterystyczne bowiem dla prawa pracy jest występowanie norm jednostronnie bezwzględnie obowiązujących, które ustanawiają minimalny poziom uprawnień pracownika (zasada uprzywilejowania pracownika), natomiast normy prawa cywilnego regulują stosunki między autonomicznymi podmiotami na zasadach symetrii (zasada równorzędności podmiotów).

W kwestii uprawnień związanych z krwiodawstwem należy wskazać, że zgodnie z art. 9 ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o służbie krwi (Dz. U. z 2024 r. poz. 1782), honorowemu dawcy krwi i zasłużonemu honorowemu dawcy krwi przysługuje zwolnienie od pracy oraz zwolnienie od wykonywania czynności służbowych, a także zwrot utraconego

zarobku na zasadach wynikających z przepisów prawa pracy (należy podkreślić, że zagadnienia związane z ustawą o służbie krwi należą do właściwości Ministra Zdrowia).

Pojęcie „zwolnienia od pracy”, występujące na gruncie powszechnego prawa pracy, odnosi się do pracownika jako osoby zobowiązanej na mocy stosunku pracy do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Określenie to nie odnosi się natomiast do osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osób samozatrudnionych.

Zgodnie z § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 16 września 2014 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632), wydanego na podstawie art. 298²k.p., pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą w celu oddania przez niego krwi, na czas określony przez stację krwiodawstwa. Pracodawca jest również obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas niezbędny do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy. Na podstawie § 16 rozporządzenia, za czas zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Wynagrodzenie to ustalane jest w sposób określony przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 927).

Z obowiązujących przepisów wynika zatem, że pracodawca ma obowiązek udzielenia pracownikowi będącemu krwiodawcą zwolnienia od pracy na okres wskazany przez stację krwiodawstwa oraz wypłacenia mu wynagrodzenia, tak, jakby w tym okresie pracował (na zasadach określonych w § 5 ww. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r.). Proste rozciągnięcie uprawnienia do związanego z krwiodawstwem zwolnienia od pracy na osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz „samozatrudnione” nie jest natomiast możliwe ze względu na całkowicie odmienną konstrukcję zatrudnienia pracowniczego. Zrównanie pod tym względem wszystkich osób pracujących z pracownikami w rozumieniu właściwym zapisom Kodeksu pracy byłoby trudne do przeprowadzenia, tak z uwagi na strukturę obowiązujących przepisów, jak i realia społeczno-gospodarcze, uzasadniające funkcjonujące różnicowanie. W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie są obecnie prowadzone prace legislacyjne w tym zakresie.

Ministrem właściwym w sprawach wymagających zajęcia stanowiska w kwestii stosowania przepisów Kodeksu cywilnego - regulującego zawieranie umów cywilnoprawnych, w tym również umów zlecenia - a także dotyczących ich ewentualnej zmiany - jest Minister Sprawiedliwości.

Zajmowanie stanowiska w sprawie uwag i projektów dotyczących ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o publicznej służbie krwi (Dz. U. z 2024 r. poz. 1782), która jest aktem regulującym uprawnienia dawców krwi, należy z kolei do właściwości Ministra Zdrowia.

Niezależnie od powyższego pragnę podkreślić, że w ostatnich latach podejmowane są działania mające na celu zabezpieczenie interesów osób wykonujących pracę na innej niż stosunek pracy podstawie prawnej. W tym kontekście należy pamiętać o zwiększanej corocznie minimalnej stawce godzinowej wynagrodzenia za pracę wykonywaną na

podstawie umów zlecenia (art. 734 Kodeksu cywilnego) oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego). Obecnie prowadzone są też prace legislacyjne mające na celu umożliwienie zaliczania do stażu pracy okresów wykonywania pracy w ramach niektórych umów prawa cywilnego i prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/