



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.55.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**  
**Szymon Hołownia**  
**Marszałek Sejmu**  
**Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 7689 Pani Posłanki Pauliny Matysiak z 3 lutego 2025 r. w sprawie ustawowego zakazu zatrudniania adwokatów na podstawie umowy o pracę, proszę przyjąć wyjaśnienia pozostające we właściwości Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Na wstępie pragnę podkreślić, że „zakaz zatrudniania adwokatów na podstawie umowy o pracę”, o którym wspomina Pani posłanka, wynika nie z Kodeksu pracy, tylko wyłącznie z przepisów szczególnych, zawartych w ustawie z dnia 26 maja 1982 r. Prawo o advokaturze (Dz.U. z 2024 r. poz. 1564). Przepisy te stanowią – zgodnie z art. 4b ust. 1 pkt 1 - że adwokat nie może wykonywać zawodu, jeżeli pozostaje w stosunku pracy. Organem właściwym do interpretacji ustawy Prawo o advokaturze, a także do ewentualnego podjęcia działań mających na celu uchylenie art. 4b ust. 1 pkt 1 tego aktu, jest Minister Sprawiedliwości.

Z art. 10 § 1 Kodeksu pracy wynika natomiast, że każdy ma prawo do wykonywania swobodnie wybranej pracy i nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych ustawowo, nie można zabronić wykonywania zawodu. Niżej, zgodnie z właściwością ministra do spraw pracy, przedstawiam omówienie regulacji zawartych w kodeksie pracy oraz ich relacji do odrębnych przepisów w tym zakresie.

Art. 10 § 1 K.p. stanowi o wolności pracy, której treścią jest swoboda przysługująca pracownikowi w wyborze pracy i zakaz przymusu jej wykonywania. Ewentualne ograniczenia w tym zakresie mogą być ustanowione tylko w drodze ustawy. Prawo to uzupełnia swoboda stron stosunku pracy w zakresie jego nawiązania i kształtowania ([art. 11 K.p.](#)).

Zgodnie z obowiązującą w polskim prawie zasadą swobody umów, strony posiadają możliwość wyboru rodzaju umowy oraz swobodę kształtowania jej treści (art. 353<sup>1</sup> Kodeksu cywilnego), mają więc prawo decydowania o wyborze podstawy świadczenia pracy (umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa o świadczenie usług, itp.). W tym miejscu należy podkreślić, że stosownie do art. 2 K.p., pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie: umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Osoby świadczące pracę na podstawie umów prawa cywilnego (np. umów zlecenia), co do zasady nie posiadają tytułu do pobierania świadczeń przewidzianych przepisami prawa pracy, nie mają też do tych osób zastosowania normy ochronne czasu pracy, m.in. limitujące liczbę godzin do przepracowania w okresie rozliczeniowym.

Granice swobody stron, o której mowa w przywołanym art. 353<sup>1</sup> K.c., określa art. 22 § 1 K.p. Zgodnie z tym zapisem, zatrudnienie w warunkach, w których pracownik zobowiązuje się do wykonywania na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu przez niego wyznaczonym pracy określonego rodzaju, a pracodawca zatrudnia tego pracownika za

wynagrodzenie, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Przepisy art. 22 K.p. zabraniają zastępowania umów o pracę umowami prawa cywilnego, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 K.p. powinno dojść do zawarcia umowy o pracę, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, które zagrożone jest karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (art. 281 § 1 pkt 1 K.p.).

Ponadto, w przypadku zawarcia umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o świadczenie usług) w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę (art. 22 § 1 K.p.), może mieć zastosowanie przepis art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego, na podstawie którego powód, gdy ma w tym interes prawny, może żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego, np. stosunku pracy (w drodze powództwa można też żądać ustalenia rzeczywistej treści stosunku prawnego). Powództwo to nie jest ograniczone terminem i można je wytoczyć w dowolnym momencie.

Osoba wykonująca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, np. umowy zlecenia, może zatem mieć interes prawny w uzyskaniu orzeczenia sądowego stwierdzającego, iż stosunek prawny łączący strony spełnia przesłanki określone w przepisach art. 22 § 1 K.p. i faktycznie oznacza istnienie stosunku pracy. W tej sytuacji powództwo w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy może wytoczyć na rzecz pracownika także inspektor pracy. Oznacza to także, że w razie sporu dotyczącego treści umowy (np. wysokości wynagrodzenia za pracę czy rodzaju wykonywanej pracy) lub rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego praca jest lub była świadczona, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy na podstawie powołanego wyżej art. 189 K.p.c. Trzeba też podkreślić, że w świetle art. 26<sup>1</sup> § 1 K.p., pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy i będącym podstawą świadczenia pracy. Z mocy art. 26<sup>1</sup> § 2 K.p. przepisu § 1 nie stosuje się:

- w przypadku określonym w art. 101<sup>1</sup> § 1;
- jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej.

Przepis art. 26<sup>1</sup> § 1 K.p. zabrania tym samym zakazywania pracownikowi wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy lub pozostawania w innym stosunku prawnym z innym podmiotem zatrudniającym. Regulację tę wzmacnia art. 29<sup>4</sup> § 1 pkt 2 K.p., zgodnie z którym przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, a także przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, bądź przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, nie może stanowić jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów albo zachodzi przypadek określony w art. 101<sup>1</sup> § 1.

Wyjątek od omówionej zasady stanowią przypadki, w których pracodawca i pracownik zawarli w treści porozumienia umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy lub gdy zakaz ten wynika z odrębnych przepisów, co ma miejsce w poruszonym przez Panią postankę przypadku.

Informuję ponadto, że instytucją ustawowo powołaną do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy oraz do udzielania porad w tym zakresie jest, zgodnie z ustawą

z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1712), podległa Sejmowi RP Państwowa Inspekcja Pracy. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej uprawnień takich nie posiada i nie sprawuje nadzoru nad Państwową Inspekcją Pracy.

Z wyrazami szacunku

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