



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.222.2024

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 2335 Pana Posła Dariusza Mateckiego wraz z grupą posłów z 29 marca 2024 r. w sprawie tzw. umów śmieciowych i wymuszonego samozatrudnienia, proszę przyjąć poniższe informacje.

Aktem regulującym prawa i obowiązki pracowników i pracodawców jest Kodeks Pracy. Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Zapobieganiu nadużyciom ze strony pracodawców, polegającym na zawieraniu umów prawa cywilnego w sytuacjach, w których dana osoba wypełnia obowiązki pracownicze w warunkach charakterystycznych dla umowy o pracę, służą przepisy art. 22 Kodeksu pracy. Zgodnie z nimi zatrudnienie w warunkach, w których pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej umowy. Jeżeli mimo występowania tych cech zawarto umowę cywilnoprawną, to - jak wynika z art. 22 § 1¹ k.p. - takie zatrudnienie jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna zostać zawarta umowa o pracę, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (art. 281 § 1 pkt 1 k.p.).

Na gruncie Kodeksu pracy nie występuje również pojęcie „samozatrudnienia”. Nie zostało także jednolicie zdefiniowane w innych przepisach prawa. Przyjąć można jednak, że w najszerszym znaczeniu zjawisko to obejmuje praktykę współpracy między podmiotami gospodarczymi, w ramach której jednym z partnerów jest osoba fizyczna prowadząca firmę jednoosobową i osobiście wykonująca zadania (usługi) na rzecz drugiego partnera zawartej umowy o współpracy. Jest to zjawisko ze sfery działalności gospodarczej (profesjonalnego obrotu gospodarczego), w ramach którego należy dostrzegać występowanie wielu postaci samozatrudnienia, których podłożem jest realizacja zróżnicowanych celów gospodarczych i osobistych oraz interesów stron zainteresowanych zawarciem umowy o współpracę. Działalność tego typu prowadzona jest na własny rachunek, własną odpowiedzialność i ryzyko.

W praktyce samozatrudnienie występuje jako alternatywa wykonywania pracy najemnej w ramach zatrudnienia pracowniczego. W tej postaci samozatrudnienia, mimo że samozatrudniony występuje jako podmiot prowadzący działalność gospodarczą,

samozatrudnienie nie jest synonimem prowadzenia działalności gospodarczej. Działalność gospodarcza polega bowiem na tym, że przedsiębiorca dobrowolnie podejmuje określony rodzaj działalności wytwórczej czy usługowej i występuje na rynku na równych prawach z innymi podmiotami które taką działalność prowadzą. Osoba samozatrudniona natomiast często rozpoczyna działalność gospodarczą dlatego, że nie może podjąć lub kontynuować pracy w ramach zatrudnienia pracowniczego. Charakterystyczne dla takiego samozatrudnienia jest osobiste wykonywanie pracy przez samozatrudnionego (najczęściej tych samych zadań, które były przedmiotem umowy o pracę).

W sytuacji pozornego samozatrudnienia, osoby prowadzące jednoosobowo działalność gospodarczą mogą wystąpić do sądu pracy o stwierdzenie, że łączący je stosunek prawny - formalnie będący stosunkiem pomiędzy podmiotami gospodarczymi - jest w istocie stosunkiem pracy, gdyż posiada cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Naruszenie przez pracodawcę art. 22 k.p., może także stanowić podstawę do działań ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, która jest instytucją ustawowo powołaną do nadzoru i kontroli przestrzegania przez pracodawców prawa pracy (zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz. U. z 2024 r. poz. 1712), podlegającą bezpośrednio Sejmowi RP. Przepis art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy przyznaje inspektorom pracy prawo występowania z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie dysponuje instrumentami prawnymi umożliwiającymi prowadzenie nadzoru przestrzegania przepisów prawa pracy.

Pragnę zapewnić, że Kierownictwo Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ma na uwadze problematykę związaną z zapewnieniem skutecznego ograniczenia skali zjawiska nadużywania umów cywilnoprawnych z jednej i pozornego (fałszywego) samozatrudnienia z drugiej strony. W podległym mi resorcie trwają prace nad odpowiednimi w tym zakresie rozwiązaniami legislacyjnymi.

Niezależnie od planów stale, już obecnie, podejmowane są działania mające na celu zabezpieczenie interesów osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. 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). Aktualnie trwają prace, mające na celu umożliwienie zaliczania okresów wykonywania pracy w ramach niektórych umów prawa cywilnego oraz okresów prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej do tzw. stażu pracy.

Z wyrazami szacunku

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