



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.646.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 14243 Pana Posła Macieja Koniecznego, w sprawie praktyk zatrudnienia kurierów w firmie Takeaway.com Express Poland sp. z o.o. oraz agencji pracy tymczasowej Trenkwalder & Partner sp. z o.o., proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Uprzejmie informuję, że 22 grudnia 2025 r. zdecydowałam o skierowaniu do Państwowej Inspekcji Pracy wniosku o przeprowadzenie kontroli wskazanych w interpelacji podmiotów w zakresie prawidłowości zawierania i wykonywania umów cywilnoprawnych. Pragnę podkreślić, że w zgodnej opinii Kierownictwa Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej kwestią pierwszorzędnej wagi jest, by nie dochodziło do przypadków nadużywania formy umów cywilnoprawnych i stosowania ich gdy praca jest faktycznie świadczona w warunkach charakterystycznych dla umowy o pracę.

Ochronie pracowników przed nadużywaniem przez pracodawców umów cywilnoprawnych jako podstawy świadczenia pracy służy art. 22 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy¹ (dalej: „Kodeks pracy”). Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie takie 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 charakterystycznych dla stosunku pracy. Praca wykonywana w warunkach określonych w art. 22 Kodeksu pracy jest pracą świadczoną w ramach stosunku pracy.

Działania mające na celu obejście art. 22 Kodeksu pracy prowadzą do nieuzasadnionego ograniczenia ochrony prawnej pracownika, w szczególności w zakresie stabilności zatrudnienia, prawa do urlopu wypoczynkowego, ochrony wynagrodzenia oraz uprawnień związanych z ubezpieczeniami społecznymi. Z perspektywy interesu publicznego praktyki takie skutkują również osłabieniem systemu zabezpieczenia społecznego oraz naruszeniem zasad uczciwej konkurencji na rynku pracy.

Przeciwdziałanie pozornemu stosowaniu umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy jest istotnym elementem realizacji konstytucyjnej zasady ochrony pracy oraz państwowego nadzoru nad warunkami jej wykonywania. Kwalifikacja prawna umowy zawartej przez strony polega na porównaniu cech właściwych umowie o pracę z cechami umowy zawartej przez strony. Jeśli doszłoby do zawarcia umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę, zastosowanie może mieć przepis art. 189 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego² (dalej „k.p.c.”), zgodnie z którym powód może żądać ustalenia

¹ Dz.U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.

² Dz.U. z 2024 r. poz. 1568 z późn. zm.

przed sądem istnienia stosunku prawnego, gdy ma w tym interes prawny. Osoba wykonująca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej może mieć interes prawny w uzyskaniu orzeczenia sądowego stwierdzającego, że stosunek prawny którego jest stroną spełnia przesłanki określone w przepisie art. 22 Kodeksu pracy i faktycznie jest stosunkiem pracy. Powództwo z art. 189 k.p.c. może wnieść w imieniu pracownika również inspektor pracy. Jednocześnie, na podstawie art. 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy³, inspektorzy pracy mogą kierować do pracodawców polecenia lub wystąpienia, jeśli powezmą informację o uzasadnionym prawdopodobieństwie istnienia stosunku pracy bez podpisanej umowy o pracę.

Zgodnie z art. 281 § 1 Kodeksu pracy, kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł.

Należy podkreślić, że ustawowo powołana do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy jest Państwowa Inspekcja Pracy (PIP), będąca organem uprawnionym do podejmowania działań kontrolnych i prawnych zmierzających do ustalenia rzeczywistego charakteru zatrudnienia oraz eliminowania naruszeń godzących w prawa pracowników, dlatego wszelkie sygnały o nieprawidłowościach, także w przypadku wykonywania pracy za pośrednictwem platform internetowych przez kurierów, należy kierować bezpośrednio do PIP.

Jednocześnie informuję, że w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej trwają obecnie prace analityczne i legislacyjne mające na celu wdrożenie do porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform. Dyrektywa będzie miała wpływ także na część sektora kurierskiego.

Szereg rozwiązań regulowanych dyrektywą, które zostaną przyjęte do polskiego porządku prawnego, trwale wzmocni ochronę pracowników i osób niebędących pracownikami, świadczących pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, ułatwi też im dochodzenie swoich praw. Celem wdrażanej dyrektywy jest bowiem poprawa warunków pracy pracowników platform i ochrona danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. W szczególności dyrektywa nałożyła na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia skutecznych procedur zapewniających określenie prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform w celu ustalenia, czy istnieje stosunek pracy, czego elementem ma być stosowanie domniemania prawnego stosunku pracy (art. 4 ust. 1 dyrektywy).

Warto dodać, iż w celu zapewnienia skutecznego wdrożenia i przestrzegania ww. domniemania dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia skutecznych kontroli i inspekcji prowadzonych przez właściwe organy krajowe, a w szczególności do zapewnienia w stosownych przypadkach kontroli i inspekcji wobec konkretnych cyfrowych platform pracy, gdy właściwy organ krajowy ustali istnienie stosunku pracy pomiędzy taką platformą a osobą wykonującą pracę za jej pośrednictwem (art. 6 lit. c dyrektywy).

Z wyrazami szacunku

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

³ Dz.U. z 2024 r. poz. 1712 z późn zm.