



Minister Rozwoju,
Pracy i Technologii

Data: 14 kwietnia 2021
Znak sprawy: DPP-III.057.1.2021DPP-
III.057.1.2021

Pan
Adam Bodnar
Rzecznik Praw Obywatelskich

Dotyczy: pisma w sprawie pracy za pośrednictwem elektronicznych platform zatrudnienia

Szanowny Panie Ministrze,

w odpowiedzi na pismo z dnia 17 marca br. w sprawie podjęcia stosownych działań rozpoznawczych i regulacyjnych dotyczących zjawiska pracy platformowej w Polsce (znak: III.7041.6.2019.LN), pragnę przedstawić następujące informacje.

Zgodnie z obowiązującą w polskim prawie zasadą swobody umów, strony posiadają swobodę wyboru rodzaju umowy oraz kształtowania jej treści (art. 353¹ Kodeksu cywilnego). Mają więc one prawo decydowania o wyborze podstawy świadczenia pracy (umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa o świadczenie usług, itp.).

Przepisy prawa pracy nie zakazują wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, np. umowy zlecenia i o dzieło, jeżeli odpowiada to zgodnemu zamiarowi stron oraz uzasadnione jest charakterem pracy i warunkami jej wykonywania. Umowy cywilnoprawne zlecenia i o dzieło są umowami regulowanymi przepisami Kodeksu cywilnego (art. 627 – 646, art. 734 – 751) i nie podlegają regulacjom prawa pracy.

Zgodnie z obowiązującym w Polsce ustawodawstwem, praca może więc być wykonywana nie tylko w ramach stosunku pracy, ale również na innych niż stosunek pracy podstawach prawnych. Przy dokonywaniu wspomnianego wyboru strony powinny kierować się przede wszystkim przesłanką sposobu realizacji danego zobowiązania.

Jeżeli zdecydują one o zawarciu umowy prawa cywilnego, np. umowy zlecenia, to do osoby wykonującej pracę na podstawie takiej umowy ma generalnie zastosowanie Kodeks cywilny.

Osoby świadczące pracę na podstawie umów prawa cywilnego, w tym tzw. osoby samozatrudnione, tj. osoby fizyczne prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, osobiście wykonujące zadania/usługi wyłącznie na rzecz drugiej strony w ramach np. umowy zlecenia zawartej między podmiotami gospodarczymi (przedsiębiorcami), nie podlegają w zasadzie regulacjom prawa pracy; poza niektórymi przepisami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami dotyczącymi minimalnej stawki godzinowej.

Swobodę stron w wyborze podstawy świadczenia pracy ogranicza jednak przepis art. 22 k.p. zawierający przesłanki wskazujące na nawiązanie stosunku pracy, w myśl którego każde wykonywanie pracy w warunkach charakterystycznych dla umowy o pracę, niezależnie od nazwy umowy, stanowiącej formalną podstawę świadczenia pracy, jest zatrudnieniem pracowniczym. I tak, zgodnie ze wspomnianym wyżej 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 wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w wyżej określonych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest też dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy charakterystycznych dla stosunku pracy. Praca wykonywana w warunkach określonych w art. 22 k.p. jest więc pracą świadczoną w ramach stosunku pracy, niezależnie od tego, jaką nazwę nadano umowie zawartej przez strony. Powołany przepis ma zapobiegać obchodzeniu przepisów ochronnych prawa pracy przez zatrudnianie osób fizycznych na podstawie umów prawa cywilnego.

Kwalifikacja prawna umowy zawartej przez strony polega zatem na porównaniu cech właściwych umowie o pracę z cechami umowy zawartej przez strony. W przypadku, gdy doszłoby do zawarcia umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, może mieć zastosowanie przepis art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przed sądem istnienia stosunku prawnego, gdy ma w tym interes prawny. Pracownik wykonujący pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej może mieć interes prawny w uzyskaniu orzeczenia sądowego stwierdzającego, iż stosunek prawny którego jest stroną spełnia przesłanki określone w przepisie art. 22 k.p. i faktycznie jest stosunkiem pracy. Ponadto powództwo z art. 189 k.p.c. może wnieść w imieniu pracownika również inspektor pracy.

Należy podkreślić, że zgodnie z przepisem art. 281 § 1 k.p., kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Jak zatem wynika z powyższego, w obowiązującym stanie prawnym nie ma generalnie zakazu wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umów zlecenia, także zawieranych przez tzw. osoby samozatrudnione w ramach prowadzonej przez nie jednoosobowej działalności gospodarczej). Istotne jest jednak, aby konkretna praca nie była wykonywana w warunkach charakterystycznych dla umowy o pracę określonych w powołanym wyżej art. 22 k.p.

Oceny, czy warunki wykonywania przez określone osoby pracy na rzecz platform cyfrowych nie są charakterystyczne dla umów o pracę może dokonać Państwowa Inspekcja Pracy, która jest podległym Sejmowi RP organem ustawowo upoważnionym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania (stosowania) przepisów prawa pracy, w tym wspomnianego wyżej przepisu art. 22 k.p.

Ponadto warto podkreślić, że Minister Rozwoju, Pracy i Technologii nie posiada uprawnień nadzorczych nad Państwową Inspekcją Pracy. Stosownie do art. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Inspekcja ta podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej, a nadzór nad nią, w zakresie ustalonym ustawą, sprawuje Rada Ochrony Pracy. Do zadań Rady Ochrony Pracy, w myśl art. 7 ust. 1 pkt 7 ustawy, należy m.in. formułowanie wniosków w zakresie działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Zatem np. kwestia ewentualnych regulacji prawnych, na mocy których przedsiębiorca prowadzący platformę byłby zobowiązany do udostępniania PIP wykazu podmiotów współpracujących może być przedmiotem zainteresowania tej Rady.

Warto dodać, że Komisja Europejska (KE) w Programie prac na rok 2021 r. przewiduje inicjatywę legislacyjną dotyczącą poprawy warunków pracy dla osób świadczących usługi za pośrednictwem platform cyfrowych. Aktualnie trwają konsultacje KE z partnerami społecznymi. Następnie KE planuje konsultacje publiczne, a w grudniu 2021 r. przedstawienie projektu w tym zakresie. Zakres podmiotowy i przedmiotowy dokumentu, który przedstawi KE będzie uzależniony od wyników wspomnianych konsultacji.

Komisja Europejska (DG COMPET) podjęła równolegle inicjatywę w sprawie określenia zakresu stosowania unijnego prawa konkurencji w kontekście negocjacji zbiorowych osób samozatrudnionych i w styczniu br. ogłosiła konsultacje publiczne w tym zakresie.

Jak zaznacza KE, jeżeli w wyniku tych konsultacji KE przedstawi projekt aktu prawnego, podstawą prawną będzie art. 103 ust. 2 lit. c) Traktatu (polityka konkurencji UE).

Z poważaniem

Z upoważnienia

Iwona Michałek
Sekretarz Stanu

[podpisano elektronicznie]