



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

GABINET MARSZAŁKA SENATU
wpłynęło dn. 29.12.2014r
nr. 5583 podpis. M. Półec

Warszawa, dnia 22 grudnia 2014 r.

DPR-I-0702-144-JS/BL/14

SEKRETARIAT
Biura Prac Senackich
Wpłynęło dn. 30.12.14
nr. 8216 podpis. M.

Pan

Bogdan Borusewicz

Marszałek Senatu RP

Szanowny Panie Marszałku,

W związku z oświadczeniem Pana Senatora Ryszarda Knosali, złożonym podczas 65. posiedzenia Senatu RP w dniu 20 listopada br. w sprawie stosowania umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę, przekazaną przy piśmie z dnia 25 listopada br., znak: BPS/043-65-2802/14, uprzejmie wyjaśniam, co następuje:

Swoboda nawiązywania stosunków pracy jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy (art. 10 Kodeksu pracy), każdy ma zatem prawo do swobodnie wybranej pracy. Podkreślić także należy, że każda ze stron stosunku pracy ma swobodę wyboru rodzaju umowy o pracę – zgodnie z brzmieniem art. 25 § 1 Kodeksu pracy rodzajami umów o pracę są: umowa na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – bądź też podjęcia decyzji o wykonywaniu pracy na innej podstawie niż umowa o pracę (np. na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło). Art. 11 Kodeksu pracy stanowi bowiem, iż nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Wspomniana zasada gwarantuje zatem wolność nawiązania stosunku pracy, co w konsekwencji oznacza również możliwość podjęcia przez strony decyzji o wykonywaniu pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Warto nadmienić, iż przepisy Kodeksu cywilnego są mniej rygorystyczne niż przepisy Kodeksu pracy i w niektórych sytuacjach, w zależności od potrzeb obu stron, mogą im dać większą swobodę w kształtowaniu treści, formy, jak też okresu obowiązywania umowy. Ponadto trzeba pamiętać, iż strony umowy cywilnoprawnej, jeżeli uznają to za uzasadnione, mogą wprowadzić do umowy

cywilnoprawnej niektóre rozwiązania z Kodeksu pracy (np. zamieścić klauzulę dotyczącą przerwy urlopowej w umowie zlecenia zawartej na długi okres).

Pragnę także zaznaczyć, iż w świetle obowiązujących przepisów nie ma możliwości zawierania umów cywilnoprawnych w celu obejścia przepisów prawa pracy, nawet za zgodą obu stron. Żadna ze wspomnianych umów cywilnoprawnych nie może stanowić podstawy świadczenia pracy na tych samych zasadach co stosunek pracy. Jeżeli więc osoba świadczyłaby pracę jak pracownik ale na podstawie umowy cywilnoprawnej, to w istocie łączyłby ją ze zleceniodawcą (zamawiającym) nie stosunek zlecenia (umowy o dzieło), lecz umowa o pracę. Zgodnie bowiem z art. 22 § 1 Kodeksu pracy – 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. Stosownie zaś do brzmienia § 1¹ i § 1² wspomnianego artykułu, zatrudnienie przy spełnieniu powyższych przesłanek jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i w tej sytuacji nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Warto też przypomnieć, iż zgodnie z art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

Z uwagi na powyższe należy więc stwierdzić, iż umowa cywilnoprawna, zawarta zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu cywilnego i na podstawie zgodnej woli stron, nie może stanowić naruszenia prawa. Jednocześnie jednak warto pamiętać, iż każdy kto uzna, iż jego umowa cywilnoprawna zawarta została w celu obejścia przepisów prawa pracy, może wystąpić do sądu pracy z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy (zgodnie z art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego) albo zwrócić się z prośbą o interwencję do Państwowej Inspekcji Pracy. Efektywną formą oddziaływania inspektorów pracy w ww. obszarze jest bowiem kierowanie do pracodawców wystąpień wnoszących o zastąpienie umów cywilnoprawnych umowami o pracę oraz o zawarcie pisemnej umowy o pracę. Ponadto, istotnym uprawnieniem inspektorów pracy w tym zakresie jest także prawo do wytaczania powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz obywateli, wynikające z art. 63¹ Kodeksu postępowania cywilnego.

Uprzejmie informuję także, że w dniu 23 października br. została uchwalona przez Sejm RP ustawa o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw. Ustawa zawiera zmiany dotyczące:

- 1) objęcia obowiązkiem ubezpieczeń społecznych osób będących członkami rad nadzorczych, wykonujących tę funkcję odpłatnie;
- 2) zasad podlegania ubezpieczeniom osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia.

Obok objęcia ubezpieczeniami społecznymi członków rad nadzorczych, podstawowym celem ustawy jest rozszerzenie obowiązku ubezpieczeń w przypadku zbiegu wykonywania umowy zlecenia z inną aktywnością zarobkową oraz kilku umów zleceń. Zgodnie z zaproponowaną zmianą do umów zlecenia zastosowanie będzie miał mechanizm dotyczący kumulowania tytułów do ubezpieczeń w przypadku uzyskiwania z nich w danym miesiącu podstawy wymiaru składek niższej niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę. Kumulowanie podstawy wymiaru będzie miało miejsce do uzyskania w danym miesiącu podstawy wymiaru składek w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia. Długoletnie opłacanie składek od podstawy co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę zabezpieczy tym osobom prawo do najniższej emerytury. Ustawa ta ma wejść w życie z dniem 1 stycznia 2015 r. z wyjątkiem zmiany dotyczącej kumulowania podstawy wymiaru składek z tytułu wykonywanych umów zlecenia, która ma wejść w życie z dniem 1 stycznia 2016 r.

Także Ministerstwo Gospodarki stoi na stanowisku, że podstawowym obowiązkiem każdego pracodawcy jest przestrzeganie obowiązującego prawa. Zdobywanie przewagi konkurencyjnej nie powinno odbywać się poprzez naruszenia porządku prawnego. Zasady wynikające z art. 22 § 1 – 1² Kodeksu pracy powinny być respektowane w każdym obszarze gospodarki, również w obszarze zamówień publicznych. W ocenie Ministerstwa Gospodarki ostatnie zmiany z dnia 29 sierpnia 2014 r. wprowadzone do ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 907, z późn. zm.) mogą przyczynić się do ograniczenia praktyk polegających na zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Poprzez zmianę art. 29 do przepisów ustawy Prawo zamówień publicznych wprowadzono możliwość określenia w opisie przedmiotu zamówienia wymagań związanych z realizacją zamówienia dot. zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Wyżej wskazany kierunek zmian ustawy Prawo zamówień publicznych należy uznać za właściwy.

2
porównanie.

MINISTER
Radosław Mleczo
PODSEKRETARZ STANU