



MINISTER

Rodziny i Polityki Społecznej

Marlena Maląg

DPP-III.0211.44.2021.AG

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Krzysztof Kołodziejczak

Przewodniczący Zarządu Głównego

Ogólnopolskiego Związku Zawodowego

Pracowników Ochrony

ul. Krochmalna 4

20-401 Lublin

Szanowny Panie Przewodniczący,

w odpowiedzi na wystąpienie z dnia 6 grudnia 2021 r. dotyczące trudnej sytuacji pracowników ochrony uprzejmie informuję, co następuje.

Jak wynika z treści Pana wystąpienia podniesione w nim wątpliwości dotyczą m.in. świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia przy wykonywaniu tego samego rodzaju pracy.

W tym miejscu należy wyjaśnić, że w polskim prawie obowiązuje zasada swobody w wyborze podstawy prawnej świadczenia pracy, a zatem strony mają w zasadzie wolny wybór w kwestii rodzaju umowy, na podstawie której dana osoba będzie wykonywać pracę. Taka swoboda jest jednak ograniczona przez przepisy o charakterze ochronnym, których głównym celem jest zapobieganie nadużyciom ze strony pracodawców, polegających na zawieraniu umów cywilnych w okolicznościach, w których dana osoba powinna świadczyć pracę na podstawie umowy o pracę.

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa
e-mail: info@mriips.gov.pl, tel. 222-500-108

niepodlega | POLSKA
RZECZPOSPOLITA
NIEPODLEGŁA

Ochronie przed nadużywaniem przez pracodawców umów cywilnoprawnych, jako podstawy świadczenia pracy, służą przepisy art. 22 Kodeksu pracy. Na podstawie tych przepisów 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 przez strony umowy. Jeżeli mimo występowania tych cech została zawarta umowa cywilnoprawna, 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 być 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.).

Zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu wyżej wskazanych warunków typowych dla stosunku pracy jest niedopuszczalne. Prowadzi ono do ominięcia regulacji dotyczących czasu pracy, w szczególności przepisów odnoszących się do pracy w godzinach nadliczbowych, prawa do nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego. Pogląd ten znajduje uzasadnienie w wyroku z dnia 13 marca 1997 r. I PKN 43/97, (OSN-Zbiór Urzędowy z 1997 r. Nr 24, poz. 494), zgodnie z którym z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju, pracownik może pozostać tylko w jednym stosunku pracy. Możliwe jest wprowadzić zatrudnienie pracownika w ramach dwóch równoległych stosunków pracy w tym samym pracodawcę (na dwóch etatach), pod warunkiem, że dla każdej z umów został określony inny rodzaj pracy. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1969 r. (sygn. III PZP 1/69, OSNCP z 1969r. Nr 11, poz. 197) oraz wyrokiem SN z 8 stycznia 1981 r. (sygn. II URN 186/80), pracodawca zawierający drugą umowę z jednym pracownikiem ma obowiązek powierzyć mu wykonywanie innej rodzajowo pracy, niż tej, która przewidziana jest w pierwszej umowie o pracę, przy czym nie może dopuścić się naruszenia przepisów o czasie pracy oraz o wynagrodzeniu w godzinach nadliczbowych.

Niezależnie od powyższego w przypadku, gdy bez zgodnej woli stron dochodzi do zawarcia umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, mogą mieć zastosowanie przepisy art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którymi powód może żądać ustalenia przed sądem istnienia stosunku prawnego, gdy ma w tym interes prawny. Pracownik wykonujący pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, np. umowy zlecenia – może mieć interes prawny w uzyskaniu orzeczenia sądowego stwierdzającego, iż stosunek prawny łączący konkretne strony spełnia przesłanki określone w przepisach art. 22 § 1 k.p. i faktycznie oznacza istnienie stosunku pracy. W takiej sytuacji, powództwo w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy może wytoczyć na rzecz pracownika także inspektor pracy.

Przedstawiając powyższe można zatem stwierdzić, że z prawnego punktu widzenia interesy osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych są odpowiednio zabezpieczone przed nadużyciami ze strony pracodawców. Przy czym istotne jest, aby wszelkie przejawy takich nadużyć były zgłaszane organowi właściwemu do kontrolowania przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy, tj. do Państwowej Inspekcji Pracy, która podlega Sejmowi RP a nadzór nad nią, w zakresie ustalonym ustawą, sprawuje Rada Ochrony Pracy - zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1251, z późn. zm.). Inspekcja Pracy została wyposażona w odpowiednie uprawnienia i środki umożliwiające wykonywanie zadań związanych z nadzorem i kontrolą, a także egzekwowaniem przestrzegania przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa. Do uprawnień tych należą, między innymi, prawo swobodnego wstępu i poruszania się po terenie kontrolowanego podmiotu, żądania informacji w sprawach objętych kontrolą, przedłożenia dokumentów związanych z zatrudnianiem pracowników, wydawaniem nakazów usunięcia stwierdzonych naruszeń prawa oraz prawo udziału w postępowaniu w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika w charakterze oskarżyciela publicznego. Ponadto na podstawie art. 63¹ ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz 1805, z późn. zm.) w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do

postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium. Natomiast Minister Rodziny i Polityki Społecznej nie dysponuje środkami bezpośredniego oddziaływania na stosowanie prawa pracy w praktyce.

Odnosząc się do kwestii odprowadzania od wynagrodzenia składek na ubezpieczenie społeczne uprzejmie informuję, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych (dalej - „ZUS”) jako ustawowy ubezpieczyciel, stosuje przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 423, z późn. zm.). Zgodnie z ww. ustawą, do zakresu działania ZUS należy m.in. stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych. Przy czym obowiązujące przepisy ustawy nie przewidują okresu, po którym ZUS byłby zwolniony z tego obowiązku. Jednocześnie warto w tym miejscu wskazać, że instytucja przedawnienia dotyczy tylko i wyłącznie dochodzenia należności z tytułu składek.

Oddział ZUS jest zatem uprawniony do weryfikacji, czy dana osoba powinna być zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i z jakiego tytułu. Dotyczy to także wykonywania umowy o pracę w zbiegu z umową zlecenia. Prawidłowość stosowania prawa przez ZUS podlega zaś kontroli sądowej, a w związku z tym nie może się ono odbywać w oderwaniu od wykładni stosowanej przez sądy. W orzecnictwie sądowym wielokrotnie stwierdzano, że o tym, czy strony nawiązały stosunek pracy, czy też inną formę umowy - nie decyduje samo formalne zawarcie umowy i jej nazwa, wypłata wynagrodzenia oraz przystąpienie do ubezpieczeń i opłacenie składki. Kluczowe jest faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, które wynikają z Kodeksu pracy.

Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że zawarcie umowy zlecenia z pracownikiem własnym albo sytuacja, w której pracownik ma zawartą umowę zlecenia z podmiotem zewnętrznym ale wykonuje w jej ramach pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy – w świetle przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych traktowane są jako „przedłużenie” umowy o pracę, a przychody z tak zawartej dodatkowej umowy zlecenia są sumowane z przychodami ze stosunku pracy i podlegają łącznemu oskładkowaniu jako przychód ze stosunku pracy, na zasadach ustawowych przewidzianych dla pracowników.

Jednocześnie należy podkreślić, że w każdej sprawie ZUS dokonuje wnikliwej oceny zebranego materiału dowodowego, a w sprawach spornych wydaje decyzję, od której stronom przysługuje odwołanie do sądu.

W odniesieniu do wynagrodzenia za pracę należy zaznaczyć, że nie ma powszechnych regulacji prawnych dotyczących zasad wynagradzania wszystkich grup/kategorii pracowników. Kwestię wysokości indywidualnego wynagrodzenia należy rozpatrywać na tle przepisów obowiązujących u danego pracodawcy.

Podmioty prowadzące samodzielną gospodarkę finansową, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia oraz zgodnie z zakładową polityką płac, mają możliwość samodzielnego kształtowania warunków wynagradzania pracowników, w tym podwyższania wynagrodzeń w drodze postanowień układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania bądź umów o pracę w przypadku, gdy pracodawca nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania (art. 77¹-77² i 29 Kodeksu pracy).

Natomiast w celu zabezpieczenia minimum płacowego, ustalany jest zarówno minimalny poziom wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, jak również minimalna stawka godzinowa dla osób wykonujących pracę na podstawie określonych umów cywilnoprawnych (tj. umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług do których stosuje się przepisy o zleceniu).

Warunki ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych reguluje ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207). Od dnia 1 stycznia 2020 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2800 zł, zaś wysokość minimalnej stawki godzinowej 18,30 zł. Natomiast od dnia 1 stycznia 2022 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie wynosiła 3010 zł, a minimalnej stawki godzinowej 19,70 zł.

Przedstawiając powyższe warto podkreślić, że wysokość wynagrodzeń pracowników nie zależy wyłącznie od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Podstawową rolę w określeniu poziomu wynagrodzeń mają środki finansowe posiadane przez pracodawców, którzy samodzielnie prowadzą politykę kadrowo-płacową, uwzględniającą obowiązujące

przepisy o wynagradzaniu. Nie ma przeszkód prawnych, aby stosownie do potrzeb i możliwości finansowych oraz zasad prowadzonej zakładowej polityki płac, pracodawca ustalił wynagrodzenia na poziomie znacznie przekraczającym minimalne wynagrodzenie.

Aby zapewnić skuteczną kontrolę wypłacania wynagrodzeń z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej Państwowa Inspekcja Pracy, jako organ powołany do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, została upoważniona do sprawowania nadzoru nad prawidłowością stosowania przepisów dotyczących zapewnienia minimalnej stawki godzinowej.

Ponadto pragnę zauważyć, że kwestie podniesione w wystąpieniu Pana Przewodniczącego dotyczą pracowników ochrony osób i mienia, do których mają zastosowanie także przepisy ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (Dz.U. z 2021 r. poz. 1995). Przepisy tej ustawy objęte są właściwością Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Z poważaniem,

Marlena Maląg

Minister Rodziny i Polityki Społecznej

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/