



MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 3 listopada 2016 r.

Sekretarz Stanu
Stanisław Szwed

DPR.I.053.88.2016.KJ

W odpowiedzi na petycję z dnia 24.10.2016 r. dotyczącą wprowadzenia nakazu zatrudniania w sektorze finansów publicznych tylko na podstawie umowy o pracę, uprzejmie wyjaśniam, co następuje.

Zgodnie z regulacją art. 1 Kodeksu pracy określa on prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Kodeks pracy jest zatem powszechnie obowiązującym źródłem polskiego prawa pracy, określającym prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, czyli treść indywidualnego stosunku pracy. Natomiast stosownie do brzmienia art. 2 Kodeksu pracy - pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

W świetle powyższego przymiot pracownika ma wyłącznie osoba, która jest zatrudniona na podstawie wymienionych w ww. przepisie czynności prawnych, mających za przedmiot wykonywanie pracy w rozumieniu kodeksowym. Nie każda więc osoba wykonująca pracę zarobkową jest pracownikiem w znaczeniu prawnym (według Kodeksu pracy). Pracownikiem w rozumieniu tego przepisu nie są osoby fizyczne, która wykonują pracę na rzecz innej osoby na podstawie umów cywilnych. Prawa i obowiązki takich osób określa bowiem prawo cywilne.

Warto jednak przypomnieć, iż stosownie do brzmienia art. 11 Kodeksu pracy, nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Wyrażona w tym artykule zasada gwarantuje zatem wolność nawiązania stosunku pracy, co w konsekwencji oznacza także możliwość podjęcia przez strony decyzji o wykonywaniu pracy na podstawie innego stosunku prawnego (np. umowy cywilnej).

Jednocześnie jednak przepisy Kodeksu pracy penalizują sytuacje, w których zawieranie umów cywilnoprawnych służy obejściu przepisów prawa pracy, nawet jeśli odbywa się to za zgodą obu stron. 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 cyt. artykułu, zatrudnienie przy spełnieniu powyższych przesłanek jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i nie jest dopuszczalne w tej sytuacji zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy stanowi natomiast, iż 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.

Zatem umowa cywilna, zawarta zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu cywilnego i na podstawie zgodnej woli stron, nie stanowi naruszenia prawa. Natomiast w sytuacji, w której umowa cywilna została zawarta w celu obejścia przepisów prawa pracy, należy wystąpić do sądu pracy z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy albo zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy.

Odnosząc się zaś szczegółowo do kwestii poruszonej w wystąpieniu trzeba mieć na względzie art. 5 Kodeksu pracy, zgodnie z którym, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami.

Powyższy przepis oznacza, iż stosunki pracy wielu grup zawodowych, z uwagi na ich specyfikę uzasadniająca odmienne uregulowanie, normują przepisy szczególne. Kodeks pracy nie zawiera rozwiązań prawnych, które dotyczyłyby odrębnego ukształtowania praw lub obowiązków stron stosunku pracy z uwagi na wykonywanie określonego zawodu czy też zatrudnienie w określonej jednostce (np. sektora finansów publicznych). Temu celowi służą tzw. pragmatyki pracownicze, które mają pierwszeństwo w stosowaniu przed powszechnymi przepisami prawa pracy. Do takich ustaw szczególnych należą m.in. ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2016 r., poz. 1511), ustawa

z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U z 2016 r., poz. 1345 z późn. zm.), ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r., poz. 902).

W konkluzji chciałbym więc podkreślić, iż regulacje zawarte w Kodeksie pracy dotyczą wyłącznie nawiązywania stosunków pracy. Zatem postulowane wprowadzenie nakazu zawierania umowy o pracę wobec określonych kategorii pracodawców i pracowników (np. z uwagi na ich zatrudnienie w sektorze finansów publicznych), mogłoby zostać dokonane wyłącznie w pragmatykach dotyczących osób wykonujących pracę w takich jednostkach. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie jest zatem właściwy do oceny propozycji, gdyż wykracza ona poza regulację Kodeksu pracy.

Sekretarz Stanu
Stanisław Szved