



MINISTER
SPRAWIEDLIWOŚCI

SEKRETARIAT
Biura Prac Senackich
Warszawa, 10.11.16
nr 0462 podpis

Warszawa, 07 listopada 2016 r.

KABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 09.11.2016
nr 5480 podpis

DL-I-071-43/16

dot. BPS/043-26-562/16

BM-1-071-533/16

Pan

Stanisław Karczewski

Marszałek Senatu

Rzeczypospolitej Polskiej

Stenowy Pieni Komitet,

W odpowiedzi na oświadczenie złożone przez senatora Krystiana Probiezja podczas 26. posiedzenia Senatu RP w dniu 22 września 2016 r., przekazane przy piśmie Pana Marszałka z dnia 28 września 2016 roku (znak BPS/043-26-562/16), w sprawie wprowadzenia zmian w Kodeksie cywilnym w zakresie umowy zlecenia, uprzejmie przedstawiam następujące stanowisko.

W przedmiotowym oświadczeniu zaproponowano wprowadzenie do ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2014 r. poz. 101 z późn. zm.), zwanej dalej „k.c.”, przepisów, zgodnie z którymi do przyjmującego zlecenie miałyby zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.), zwanej dalej „k.p.”, o odpowiedzialności materialnej pracowników, a dający zlecenie miałby obowiązek zawrzeć z przyjmującym zlecenie umowę o pracę po upływie 18 miesięcy wykonywania zlecenia.

Zgodnie z art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Natomiast art. 22 § 1 k.p. stanowi, że 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.

Podstawową cechą odróżniającą umowę zlecenia od umowy o pracę jest brak podporządkowania pomiędzy przyjmującym zlecenie i dającym zlecenie. Jednocześnie przyjmujący zlecenie nie przysługują uprawnienia pracownicze i ochrona, jaką zapewnia pracownikom Kodeks pracy. W większości przypadków, o ile nie przewiduje tego sama umowa zlecenia, nie mają zastosowania w szczególności przepisy dotyczące wynagrodzenia minimalnego, okresów wypowiedzenia, urlopów wypoczynkowych czy macierzyńskich.

Odnosząc się do przedstawionej propozycji wskazać należy, że Kodeks cywilny reguluje stosunki między autonomicznymi i równymi podmiotami. W ramach prawa cywilnego (prywatnego) podmioty te mogą kształtować wzajemne relacje tak, by realizować indywidualne interesy, zarówno majątkowe, jak i osobiste. Kształtowanie to opiera się na zasadzie równości i swobody. Rola państwa w dziedzinie prawa prywatnego powinna ograniczać się do określenia jego podmiotów, ustalenia ogólnych i wspólnych dla wszystkich reguł, na których powinno opierać się kształtowanie relacji pomiędzy nimi, przy jednoczesnym pozostawieniu maksymalnej swobody w zakresie kształtu danego stosunku prawnego. Odpowiada to jednej z fundamentalnych zasad prawa cywilnego, jaką jest zasada swobody umów wyrażona w art. 353¹ k.c. Zgodnie z tym przepisem strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Jednocześnie każda ze stron stosunku prawnego (obligacyjnego) ponosi odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania. Zasady tej odpowiedzialności regulują odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego (art. 471 i nast. k.c.).

Jednocześnie należy zauważyć, że zgodnie z art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 tego przepisu, tj. wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę za określonym wynagrodzeniem, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. Nazwa zawartej umowy nie decyduje zatem o rodzaju łączącego strony stosunku prawnego. Nie jest również dopuszczalne zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną (np. zlecenia) przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 k.p., o czym stanowi wprost art. 22 § 1² k.p. Jeżeli zatem biorący zlecenie uważa, że zawarta przez niego umowa posiada cechy właściwe dla stosunku pracy, może wytoczyć powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W świetle powyższego wprowadzenie regulacji postulowanej w oświadczeniu złożonym przez senatora Krystiana Probiezka nie wydaje się zasadne z punktu widzenia spójności systemu prawa. Prowadziłoby ono bowiem do naruszenia opisanych wyżej podstawowych zasad prawa prywatnego, w tym zasady swobody umów oraz zasady odpowiedzialności za szkodę wynikłą z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Ponadto u podstaw wprowadzenia postulowanych regulacji leży nieznajdujące dostatecznego uzasadnienia założenie, że w każdym przypadku w interesie biorącego zlecenie jest wykonywanie objętych umową czynności w ramach stosunku pracy.

Marcin Warchoł
Z upoważnienia
MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI
Marcin Warchoł
PROKURATOR STANU