

## IV. SPRAWOZDANIA I INFORMACJE

### **Sprawozdanie z III Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: Umowa o pracę? Umowa cywilnoprawna? Samozatrudnienie?”, Poznań, 15 listopada 2018 r.**

W dniu 15 listopada 2018 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu odbyła się III Ogólnopolska Konferencja Naukowa zorganizowana w ramach cyklu „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy”. Listopadowa konferencja zatytułowana „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: Umowa o pracę? Umowa cywilnoprawna? Samozatrudnienie?” poświęcona była problematyce zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego. Organizatorami konferencji byli: prof. dr hab. Roman Budzinowski, Dziekan Wydziału Prawa i Administracji UAM w Poznaniu, oraz Wiesław Łyszczek, Główny Inspektor Pracy, reprezentowany przez Dariusza Mińkowskiego, zastępcę Głównego Inspektora Pracy. Konferencja odbyła się pod patronatem dra hab. Andrzeja Lesickiego, prof. UAM, Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

Konferencja zgromadziła ponad 320 przedstawicieli nauki i praktyki prawa pracy, w tym licznie przybyłych inspektorów pracy. Jako pierwsza zebranych powitała dra hab. Anna Musiała, prof. UAM, która stwierdziła, że organizacja tego typu konferencji jest konieczna dla stworzenia płaszczyzny wymiany poglądów między teorią a praktyką w zakresie istotnych problemów z zakresu praw pracowniczych. Prof. Musiała nawiązała do konferencji mającej miejsce w dniu 15 listopada 2017 r., która dotyczyła problematyki umów terminowych. Podkreśliła, że tematyka dotychczasowych konferencji jest podyktowana koniecznością stworzenia takich regulacji prawnych, które odpowiadałyby wyzwaniom współczesności, a jednocześnie dawały gwarancję ochrony prawa pracownika. Stwierdziła, że zatrudnienie niepracownicze i zatrudnienie pracowniczne mają niewątpliwe znaczenie dla prawidłowego funkcjonowania rynku pracy, podkreśliła też niezmienną aktualność tej problematyki, która cały czas wybrzmiewa zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie.

Następnie głos zabrała Prorektor UAM prof. dr hab. Bogumiła Kaniewska, która powitała zebranych w imieniu JM Rektora prof. Andrzeja Lesickiego. Pani Prorektor podziękowała wszystkim zebranych za przybycie i wyraziła dumę ze współpracy między UAM a Państwową Inspekcją Pracy, wskazała na bardzo wysoką frekwencję, która odzwierciedla powszechne zainteresowanie poruszonymi w cyklicznych konferencjach tematami. Prof. Kaniewska wyraziła głębokie przekonanie o konieczności współpracy między nauką i praktyką. Podkreśliła, że taka współpraca gwarantuje

stałe doskonalenie rozwiązań ustawowych odpowiadających wyzwaniom współczesnego świata. Następnie wystąpił Dziekan Wydziału Prawa i Administracji UAM, który witając gości, stwierdził, że otwierając po raz kolejny konferencję z cyklu „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy”, ma pełne przekonanie, iż temat konferencji z pewnością będzie niezwykle interesujący dla wszystkich pracowników, oraz wyraził satysfakcję z powodu zgromadzenia na konferencji liczego grona zainteresowanych osób.

Program spotkania przewidywał dwie części. W pierwszej zostały wygłoszone referaty dotyczące problematyki domniemania istnienia stosunku pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego (SN), w praktyce inspekcji pracy oraz w doktrynie; zatrudnienie niepracownicze przedstawiono również w ujęciu socjologiczno-ekonomicznym. Referaty wygłoszili: dr hab. Anna Musiała, prof. UAM (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu), prof. dr hab. Aleksandra Gawel (Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu), prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf (Uniwersytet Warszawski, I Prezes SN), prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk (Uniwersytet Jagielloński), prof. dr hab. Jakub Stelina (Uniwersytet Gdański) oraz Dariusz Mińkowski (zastępca Głównego Inspektora Pracy), który również wystąpił w drugiej części konferencji – dyskusji panelowej. Pozostali prelegenci drugiej części spotkania to: Tomasz Gajdziński (zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu), dr hab. Anna Musiała, prof. UAM (która razem z inspektorem Tomaszem Gajdzińskim przejęła rolę moderatora panelu), dr Aleksandra Bocheńska (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu), dr Michał Wyszkowski (Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu), dr hab. Tomasz Duraj, prof. UŁ (Uniwersytet Łódzki), prof. dr hab. Aleksandra Gawel (Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu), prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf (Uniwersytet Warszawski), prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk (Uniwersytet Jagielloński) oraz prof. dr hab. Jakub Stelina (Uniwersytet Gdański).

Pierwszą część konferencji rozpoczęła dr hab. Anna Musiała, prof. UAM wystąpieniem „Umowy o pracę? Umowa cywilnoprawna? Samozatrudnienie? Wprowadzenie do dyskusji”. Prelegentka przedstawiła definicję człowieka pracy, charakteryzując go jako pracownika, zleceniobiorcę, a także jako przedsiębiorcę. Postawiła pytanie o charakter ludzkiej pracy i tendencje do ujmowania pracy jako towaru. Podniosła problem minimalnej stawki godzinowej w umowach cywilnoprawnych. Przedstawiła w chronologicznym ujęciu stopniowe wtłaczanie umów cywilnoprawnych w ramy właściwe dla stosunku pracy. Referentka wskazała przede wszystkim na prawo zleceniobiorców do zakładania związków zawodowych, zwróciła uwagę na toczącą się dyskusję w sprawie udzielania urlopów wypoczynkowych niepracowniczo zatrudnionym. Odniosła się także do projektu Kodeksu pracy z 2018 r., który stanowi o przymusie pracy na etacie, jako że praca może być wykonywana jedynie w ramach stosunku pracy lub samozatrudnienia w formie działalności gospodarczej. Postawiła wiele pytań o zasadność projektowanych rozwiązań w zakresie działalności gospodarczej oraz zatrudnienia pracowniczego. Prelegentka przedstawiła perspektywę spojrzenia na problematykę zatrudnienia, wskazując konieczność jej osadzenia przede wszystkim w kontekście ideologicznym oraz społeczno-psychologicznym, a następnie w ujęciu samego prawa pracy.

W kolejnym wystąpieniu „Pracownik czy przedsiębiorca? Teoria wyboru zajęcia zawodowego w wyjaśnianiu decyzji o formie aktywności zawodowej” prof. dr hab.

Aleksandra Gaweł wskazała na wybór pomiędzy aktywnością a biernością zawodową jako jedną z kluczowych decyzji ludzi, na którą można spojrzeć z perspektywy wielu nauk, w tym ekonomicznych. W wyjaśnianiu dylematów i determinant efektów tych wyborów posłużono się podstawą filozofii neoklasycznej ekonomii, postrzegającej każdy wybór przez pryzmat kosztów i korzyści osiąganych z jego tytułu oraz dążenia do racjonalnej, optymalnej decyzji, dającej maksymalną nadwyżkę korzyści nad kosztami. Prelegentka wskazała na rozbudowany katalog korzyści i kosztów związanych z wyborem między pracą a przedsiębiorczością. Wskazała, że do najistotniejszych korzyści należą wynagrodzenie za pracę i zyski przedsiębiorcze, do korzyści materialnych zaliczyła między innymi kwestię zadowolenia z wykonywanego zajęcia, poczucie niezależności, możliwość realizacji swoich zamierzeń czy rozwoju zawodowego oraz status społeczny. Prelegentka przedstawiła zebrany model wyboru postawy zawodowej oraz definicję pracodawcy jako przedsiębiorcy właściwego, samozatrudnionego zaś jako *quasi*-przedsiębiorcę. Podkreśliła, że korzyści finansowe osiągnane przez pracowników z ekonomicznego punktu widzenia są pozbawione ryzyka, a te uzyskiwane przez przedsiębiorców obarcza się ryzykiem niepowodzenia. Najczęściej ryzyko to kojarzone jest z wynagrodzeniem pozbawionym ryzyka, bowiem pracownikowi znana jest wysokość wynagrodzenia, podobnie jak termin wypłaty, a wynagrodzenie podlega prawnej ochronie. Tymczasem przedsiębiorca nie jest w stanie ocenić prawdopodobieństwa osiągnięcia zysku, a tym bardziej jego wysokości, a możliwy zysk nie jest ani gwarantowany, ani prawnie chroniony.

W kolejnym wystąpieniu „Ustalenie istnienia stosunku pracy w orzecznictwie SN” prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf przedstawiła linię orzeczniczą dotyczącą oceny zatrudnienia niepracowniczego w warunkach stosunku pracy. Referentka podkreśliła konieczność eliminacji umów cywilnoprawnych jako zastępujących stosunek pracy, podkreślając jednocześnie konieczność uwzględnienia w wielu przypadkach niepracowniczych form zatrudnienia nawiązanych w ramach zgodnej woli stron. Podkreśliła, że należy uwzględnić swobodę wyboru przez strony stosunku zobowiązaniowego podstawy zatrudnienia, kierując się sposobem wykonywania danych czynności. Zatrudnienie może być wykonywane na podstawie różnych umów, nie tylko na podstawie umowy o pracę, a te same czynności mogą być realizacją obowiązków pracowniczych, ale też zobowiązania cywilnoprawnego. Prof. Gersdorf podkreśliła aktualność poglądu wyrażonego przez SN, że jeżeli umowa ma jednocześnie cechy właściwe dla stosunku pracy i umów cywilnoprawnych (zlecenia, świadczenia usług), to dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Wskazała na wykonywanie pracy w sposób ciągły i podporządkowanie, zwracając jednak uwagę, że wobec autonomicznego podporządkowania takie kryterium może okazać się mało przydatne. Prelegentka podkreśliła konieczność każdorazowego analizowania poszczególnych stanów faktycznych i zachęciła zgromadzonych inspektorów pracy do analizy orzeczeń SN nie tylko przez pryzmat sformułowanej tezy. Prof. Gersdorf wskazała na nieustające zainteresowanie SN umowami cywilnoprawnymi realizowanymi w warunkach zatrudnienia pracowniczego. Odniosła się do postulatu całkowitej eliminacji tej formy zatrudnienia, zwracając uwagę, że takie twierdzenie nie byłoby do końca pożądane ani przez pracodawców, ani przez osoby

zatrudnione niepracowniczo. Referentka podkreśliła, że w konkretnym stanie faktycznym podstawa zatrudnienia inna niż praca etatowa może stronom stosunku prawnego odpowiadać bardziej i wówczas wola stron stosunku prawnego będzie kluczowa dla rozstrzygnięcia o istnieniu stosunku pracy.

W następnym wystąpieniu „Podmiotowość pracy i towarowość usług” prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk odniósł się do pracy i działalności zarobkowej jako źródła godności osobistej człowieka i jego wolności. Podkreślił, że prawem człowieka-pracownika-przedsiębiorcy jest aktywność zawodowa. Autor wskazał na pracę jako publiczne prawo podmiotowe, a na umowy cywilnoprawne jako przeznaczone do wykonywania usług, a nie świadczenia pracy. W zakresie, w jakim umowy cywilnoprawne dotyczą wykonywania pracy, referent postulował zniesienie takiej formy i podkreślił, że koniecznie jest odejście od traktowania pracy jako towaru, a umowy o pracę jako kontraktu.

W przedostatnim w tej części konferencji wystąpieniu „Doktorant: pracownik czy student? Stosunek pracy czy stosunek administracyjnoprawny?” prof. dr hab. Jakub Stelina podkreślił konieczność wypracowania modelu stosunku prawnego doktorant–uczelnia. Wskazał na historyczne ujęcie pracy doktoranta, który początkowo był zatrudniony wyłącznie na stanowisku asystenta albo asystenta stażysty, następnie uzyskał status o cechach mieszanych – studenckich i pracowniczych – a w ostatnich latach ma ustawowo określony status: studenta. Referent wskazał na różnice w jakości świadczonej pracy doktoranta, gdy pozostaje on w stosunku pracy na stanowisku asystenta. Podkreślił z własnego doświadczenia wyższą jakość prac doktorskich realizowanych przez doktorantów pozostających z uczelnią w stosunku pracy w porównaniu z pracami realizowanymi w ramach stosunku administracyjnoprawnego. Prof. Stelina stwierdził, że forma zatrudnienia wpływa na wzmocnienie więzi doktoranta z uczelnią – doktoraty bez więzi są słabsze w wyniku braku silnego związku z uczelnią. Stosunek administracyjnoprawny jest złą drogą i Uniwersytet Gdański pozostał przy umowie o pracę.

W ostatnim w części pierwszej wystąpieniu „Ustalenie istnienia stosunku pracy w praktyce inspekcji pracy” Dariusz Mińkowski przypomniał, że zatrudnienie w warunkach określonych w Kodeksie pracy dla umowy o pracę jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną w warunkach zatrudnienia pracowniczego jest niedopuszczalne i jest zawsze kwestionowane przez inspektora pracy w trakcie kontroli. Referent wskazał na konkretne przesłanki, którymi kierują się inspektorzy pracy przy ocenie zatrudnienia niepracowniczego w warunkach zatrudnienia pracowniczego. Po pierwsze, inspektorzy pracy analizują umowy cywilnoprawne pod kątem przesłanek istnienia stosunku pracy: czy osoba świadcząca pracę na podstawie takiej umowy zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zatrudniającego podmiotu i pod jego kierownictwem oraz w wyznaczonym przez niego miejscu i czasie, a także czy w zamian za świadczenie pracy podmiot zatrudniający zobowiązuje się do zatrudnienia danej osoby za wynagrodzeniem. Jeżeli powyższe warunki zostają spełnione, inspektor ocenia, że strony łączy faktycznie stosunek pracy. Jednocześnie, jak podkreślił referent, inspektorzy dopuszczają możliwość zawarcia umowy cywilnoprawnej w kontekście osobistego świadczenia pracy czy też możliwości powierzenia wykonywania umówionej

pracy osobie trzeciej, odpowiadając na postawione pytania. Za konieczne uznaje się dokonanie oceny, czy zleceniobiorca jest zobowiązany przychodzić do zakładu pracy bądź innego wyznaczonego miejsca w wyznaczonych godzinach oraz czy ma obowiązek potwierdzania obecności w miejscu pracy. Inspektorzy oceniają charakter realizowanych czynności pod kątem ich bieżącego wykonywania. Analizie poddaje się sposób realizacji zadania w kontekście działania pod kierownictwem. Całościowa ocena wyżej określonych kwestii pozwala odpowiedzieć na pytanie, czy doszło do faktycznego nawiązania stosunku pracy.

Po przerwie rozpoczęła się część panelowa konferencji. Jako pierwszy głos zabrał Tomasz Gajdziński, przedstawiając podstawowe problemy, z którymi mierzy się Państwowa Inspekcja Pracy w związku z kontrolnymi czynnościami dotyczącymi zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach zatrudnienia pracowniczego. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy wskazał na konieczność rozpoczęcia dyskusji na temat granic wolności w wyborze zatrudnienia, uprawnień sądu, a także uprawnień inspektorów pracy, zwłaszcza w zakresie samodzielnej oceny istnienia stosunku pracy. Prelegent odniósł się do pojawiających się wątpliwości związanych z ewentualnymi uprawnieniami inspektora pracy w zakresie samodzielnego ustalenia istnienia stosunku pracy w przypadku zaistnienia przesłanek określonych w Kodeksie pracy. Powołał opinie, które podkreślają niezbywalne, kontrolne uprawnienia sądu w tym zakresie. Wskazał jednocześnie, że postępowanie sądowe trwa zbyt długo, aby szybko i skutecznie reagować na próby obejścia przepisów Kodeksu pracy. Inspektor Dariusz Mińkowski w odpowiedzi na pytania z sali o skuteczność działania Inspekcji w sprawie zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi wskazał na konieczność stosowania przepisów prawa, w szczególności postępowania mandatowego. Głównym i częstym powodem stosowania przez inspektorów pracy mandatów jest przekonanie, że grzywna nałożona w drodze mandatu w krótkim czasie po stwierdzeniu naruszenia jest bardziej skuteczna niż odleglejsze w czasie i często długotrwałe postępowanie przed sądem. Nie bez znaczenia jest również prostsza procedura jego stosowania. Inspektor pracy, nakładając grzywnę na pracodawcę, ma obowiązek okazać dokument uprawniający go do nałożenia grzywny w drodze mandatu. Inspektor pracy może nałożyć grzywnę w wysokości do 2000 zł. Jeżeli pracodawca ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika określone w Kodeksie pracy popełnia w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie, inspektor może nałożyć grzywnę w wysokości do 5000 zł. Wysokość kary ma charakter uznaniowy, ale jak stwierdził Inspektor, nawet maksymalna wysokość nie spełnia swojego celu i nie eliminuje niepożądanych form zatrudnienia. Inspektor pracy wymierza karę, oceniając stopień społecznej szkodliwości czynu. Ponadto wymierzając karę, bierze pod uwagę w szczególności rodzaj i rozmiar szkody wyrządzonej wykroczeniem, stopień winy, pobudki, sposób działania, stosunek do pokrzywdzonego, a także właściwości, warunki osobiste i majątkowe pracodawcy, jego stosunki rodzinne, sposób życia przed popełnieniem i zachowanie się po popełnieniu wykroczenia. Obowiązkiem inspektora pracy nakładającego grzywnę jest określenie jej wysokości, wskazanie pracodawcy zarzucanego mu wykroczenia oraz poinformowanie go o prawie odmowy przyjęcia mandatu karnego i o skutkach prawnych takiej odmowy. W przypadku odmowy przyjęcia mandatu inspektor pracy składa do sądu

wniosek o ukaranie. Inspektor Mińkowski podkreślił ważną, acz niedocenianą rolę wystąpienia inspektora inspekcji pracy, które ma charakter kontrolno-nadzorczy, ale nie jest decyzją administracyjną i w zasadzie nie obowiązuje pracodawcy do realizacji treści wystąpienia. Wskazał jednak na wysoką skuteczność wystąpień dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy, mimo swojego nierepresyjnego charakteru. Następnie prof. Musiała odniosła się do jednego z najnowszych rozstrzygnięć SN, w którym sąd uznał istnienie stosunku pracy i jednocześnie nakazał pracodawcy uiszczyć niepobrane w warunkach umowy cywilnoprawnej składki ZUS. Pracodawca składki zwrócił, a jednocześnie zwrócił się do byłej pracownicy z roszczeniem zwrotnym. Prof. Musiała uznała, że wspomniane rozstrzygnięcie jest niezgodne z zasadą sprawiedliwości społecznej i otwiera niebezpieczną drogę do stosowania takich rozwiązań w przyszłości. Inspektor Gajdziński zaznaczył, że ustalenie istnienia stosunku pracy rodzi też niepożądane skutki ekonomiczne i taki skutek rodzi uzasadnione pytanie o obciążenie zwrotem składek na ubezpieczenie społeczne osób, które same bądź za pośrednictwem inspektora pracy wystąpiły z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy. Dyskutanci nawiązali do wątku przymusu społeczno-ekonomicznego jako uzasadnienia nawiązywania umów cywilnoprawnych i zastanawiali się, czy wobec dobrej koniunktury gospodarczej takie uzasadnienie pozostaje aktualne.

Dyskutanci zwracali uwagę na rodzaje podporządkowania pracowniczego, które ze względu na swą różnorodność utrudnia prawidłową ocenę istnienia stosunku pracy w miejsce zatrudnienia niepracowniczego. Podkreślano coraz szersze stosowanie tzw. podporządkowania autonomicznego, i to w różnych „odślonach”: pracowników mobilnych, w przypadku zadaniowego czasu pracy, w przypadku digitalizacji zatrudnienia. Paneliści podkreślili konieczność rozpoczęcia dyskusji nad potrzebą redefiniowania podporządkowania pracowniczego wobec nowych sposobów świadczenia pracy wymuszonych postępem technologicznym. Zadawano pytania o konieczność zakreślenia granic podporządkowania oraz o to, czy wykroczenie poza zakreślone granice oznacza automatycznie wykonywanie pracy w warunkach zatrudnienia niepracowniczego. Inspektor Gajdziński podkreślił zasadność dyskusji na temat nowych form prawnych świadczenia pracy, zwłaszcza w sytuacji realnie istniejącego tzw. podporządkowania zewnętrznego (najem, leasing pracowniczy – *body leasing*). W toku dyskusji pojawił się problem tzw. ustawowego nakazu zatrudnienia etatowego. Dr Bocheńska skierowała uwagę na dyskusję, która ma miejsce w związku z ostatnią nowelizacją Karty Nauczyciela. Ustawodawca wprowadził tzw. przymus etatowy w stosunku do osób zatrudnianych w publicznych i niepublicznych placówkach oświatowych, które są zatrudniane na podstawie umowy o pracę nawet w niewielkim wymiarze czasu pracy. Panelistka wskazała, że takie rozwiązanie ustawowe spotkało się z niezadowolaniem potencjalnych beneficjentów tego przepisu, co pozwala postawić pytanie o granice wolności w wyborze formy zatrudnienia w przypadku realizacji zadań publicznych. Za konieczne uznała podjęcie próby ustalenia, czy i w jakim zakresie zatrudnienie niepracownicze wpływa na prawidłowe realizowanie zadań publicznych. Ponadto podkreśliła, że kształtując rozwiązania prawne dotyczące relacji pracodawca–pracownik, należy wziąć pod uwagę liczne uwarunkowania, zależności, a przede wszystkim motywy leżące zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika.

---

W podsumowaniu konferencji prof. Musiała wyraziła głębokie przekonanie, że organizowanie dalszych konferencji w ramach cyklu „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy” jest konieczne i potrzebne. Występująca podziękowała wszystkim uczestnikom konferencji i zapewniła o woli kontynuowania współpracy z Państwową Inspekcją Pracy. Podkreśliła też szczególny wymiar organizowanych konferencji w kontekście zaangażowania UAM w sferę publiczną oraz społecznej odpowiedzialności uczelni.

Podniesiona na konferencji tematyka znajdzie swoją kontynuację w postaci publikacji pokonferencyjnej, której wydanie planuje się na połowę roku 2019.

Aleksandra Bocheńska

DOI: 10.14746/spp.2018.4.24.12