



---

Warszawa – Poznań, dnia 2 lutego 2023 roku

SEJM RZECZPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
Marszałek SEJMU  
Pani Elżbieta Witek  
w miejscu

## PETYCJA

W związku z art. 63 Konstytucji RP i art. 2 art. 2 ust. 3 Ustawy o petycjach wnoszę petycję o wniesienie pod obrady Sejmu RP ustawy o zmianie Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. 1974 Nr 24 poz.141

Petycję składam w imieniu członków Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Samozatrudnionych „WBREW”, a także jego sympatyków oraz w imieniu własnym będąc Przewodniczącym Komisji Krajowej Związku.

[www.wbrew.org](http://www.wbrew.org)

KRS 0000920863

Zmiany te polegać mają na zastąpieniu w całej treści Kodeksu Pracy określenia „*pracownik*” określeniem „*pracobiorca*”, łącznie 878 razy.

Jednocześnie wnoszę o to by definicje stanowiły, że:

***Pracobiorca*** to każda osoba, która świadczy pracę na rzecz pracodawcy.

***Pracownik*** to pracobiorca świadczący pracę na podstawie umowy o pracę.



## Uzasadnienie

Za dokonaniem jak najszybszych zmian przemawia ważny interes publiczny polegający na zrównaniu w polskim prawie wszystkich osób świadczących pracę. Jest to działanie konieczne i niezbędne, ponieważ pojęcie **pracownika** od lat 70. ubiegłego wieku, gdy powstał Kodeks Pracy dramatycznie ewoluowało i jego obecna zawartość semantyczna absolutnie nie odpowiada rzeczywistości gospodarczej, społecznej i politycznej. Potwierdza to fakt, że określenie **pracownik** występuje w Kodeksie Pracy 878 razy, natomiast określenie **pracobiorca** – ani razu.

Między innymi z tego powodu wiele spośród 2,5 mln osób samozatrudnionych z łącznej grupy 15 mln osób pracujących w Polsce jest określanych niewłaściwym i nieadekwatnym terminem **pracownik**, podczas gdy faktycznie są oni **pracobiorcami**, tak samo jak pozostałe 12,5 mln osób.

Celem tej inicjatywy opisywanej w niniejszej Petycji jest, by słowo **pracobiorca** oznaczało wszystkich wykonujących pracę powierzoną przez pracodawcę, a określenie **pracownik** służyło do dookreślania konkretnych typów **pracobiorców** i charakter umowy o pracę.

Dlatego wnoszę jak we wstępie o to by definicje stanowiły, że:

**Pracobiorca** to każda osoba, która świadczy pracę na rzecz pracodawcy.

**Pracownik** to pracobiorca świadczący pracę na podstawie umowy o pracę.

Powyższe zmiany są konieczne by dostosować polskie prawodawstwo do zmian zachodzących w polskiej i europejskiej gospodarce, gdzie forma zatrudnienia staje się wtórna wobec podstawowego faktu świadczenia pracy.

A jako reprezentant OZZS „wBREw” uważam, że należy tak samo chronić każdą pracę, niezależnie od prawnej formy umowy zawartej przez strony. W tym też kierunku zmierza prawodawstwo Unii Europejskiej rozróżniające pojęcie **worker** od pojęcia **employee**.

Dokonując koniecznych zmian zrównujemy wobec prawa wszystkich świadczących pracę – **pracobiorców** i przestajemy kodeksowo uprzywilejowywać **pracobiorców** - **pracowników** posiadających stałe zatrudnienie i umowę o pracę.



---

Również w ten sposób zachęcamy ustawodawcę do obejmowania nowymi aktami prawnym literalnie wszystkich świadczących pracę, zrównując ich w prawach. Ubocznie przypominam Wysokiej Izbie, że Polska i nasza społeczność są członkami wspólnoty Europejskiej, w której powszechnie przyjęto opisane koncepcje.

Unijna tzw. autonomiczna definicja pracownika, ustalona przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, zawiera trzy zasadnicze kryteria mające na celu ustalenie istnienia stosunku pracy, tj.: czy osoba wykonująca pracę działa pod kierownictwem, jaki jest charakter pracy (np. czy jest ona rzeczywista, efektywna i regularna) oraz czy za pracę otrzymuje się wynagrodzenie.

Zakresem podmiotowym postanowień traktatów i prawa wtórne objęte są obie kategorie (pracownicy najemni i osoby samozatrudnione) ze względu na podstawowy charakter Dyrektyw, prawa do równego traktowania.

TSUE stosuje szeroką interpretację terminu „pracownik”, ponieważ zasada równego traktowania musi mieć pierwszeństwo przed wszelkimi ekonomicznymi przesłankami przepisów krajowych, nawet jeśli unikanie takiej dyskryminacji wiązałoby się ze zwiększonymi kosztami. Trybunał ustalił, iż „zasadniczą cechą stosunku pracy (...) jest to, że przez pewien czas dana osoba świadczy usługi na rzecz i pod kierownictwem innej osoby, w zamian za co otrzymuje wynagrodzenie.”

Osoby prowadzące działalność na własny rachunek to wyjątkowo liczna i zróżnicowana grupa. Niektóre z tych osób prawdopodobnie celowo podjęły decyzję, aby oferować swoje usługi w ramach tego szczególnego reżimu prawnego, z kolei inne mogły być do tego zmuszone wobec braku bardziej stabilnych możliwości zatrudnienia.

Wyznaczenie granic pomiędzy osobą samozatrudnioną a pracownikiem nie jest łatwe, a na rynku pracy można spotkać się z „osobami pozornie prowadzącymi działalność na własny rachunek”, a mianowicie usługodawcami znajdującymi się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników.

Oprócz wymogu interpretowania przepisów dyrektyw, a co za tym idzie – przepisów krajowych, z uwzględnieniem europejskiej autonomicznej definicji pracownika warto



zwrócić uwagę na dwie nowe dyrektywy: Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Zjawisko nadużywania statusu osoby samozatrudnionej zdefiniowanego w prawie krajowym jako jednej z form pracy nierejestrowanej lub fałszywie rejestrowanej. „Pozorowane samozatrudnienie ma miejsce w sytuacji, gdy dana osoba jest zgłoszona – w celu uniknięcia określonych obowiązków prawnych lub podatkowych – jako osoba samozatrudniona, mimo że wykonywana przez nią praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy”. Takie osoby powinny być objęte zakresem dyrektywy.

W przypadku dyrektywy 2019/1152, z uprawnień mających sprzyjać zachowaniu równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, jak urlop ojcowski, rodzicielski, opiekuńczy, czas wolny z powodu siły wyższej i elastyczna organizacja pracy, powinni korzystać także pozornie samozatrudnieni, których warunki pracy wskazują na to, że są objęci autonomiczną definicją pracownika.

Opowiadając się za objęciem samozatrudnionych porozumieniami zbiorowymi, Komisja, – podobnie jak TSUE w niektórych orzeczeniach – powołuje się na art. 3 ust. 3 TUE (zasadę aspołecznej gospodarki rynkowej) a także na art. 152 TFUE (ulätwianie prowadzenia dialogu społecznego) oraz na art. 28 Karty praw podstawowych UE (prawo do rokowań i działań zbiorowych).

Z uwagi na powyższe złożona PETYCJA powinna trafić pod obrady Komisji i Wysokiej Izby.

Wnoszę o przyjęcie Petycji by samozatrudnieni nadal nie byli pozbawieni głosu.

z wyrazami szacunku,  
**Witold Solski**  
Przewodniczący Komisji Krajowej  
Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Samozatrudnionych  
„WBREW”