

Sprawozdanie z konferencji naukowej

Dr Marcin Krajewski

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0002-8869-0362

e-mail: marcin.krajewski@wpia.uni.lodz.pl

Sprawozdanie z konferencji „Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych – diagnoza oraz perspektywy na przyszłość”

Report from the conference "The use of atypical forms of employment in violation of labor law and social security law – diagnosis and prospects for the future"

Streszczenie

W dniach 1–2 grudnia 2022 r. na platformie TEAMS oraz w formie stacjonarnej odbyła się V jubileuszowa Ogólnopolska Konferencja Naukowa z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia” pt. „Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych – diagnoza oraz perspektywy na przyszłość”. Organizatorem konferencji było Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia oraz Student Forum of Atypical Employment Relationships, działające na Wydziale Prawa Uniwersytetu Łódzkiego, a także Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi. Konferencja została objęta honorowym patronatem: Rektora UŁ, Głównego Inspektora Pracy, Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz partnerów społecznych – Konfederacji LEWIATAN i Konfederacji Związków Zawodowych OPZZ.

Słowa kluczowe

Nietypowe formy zatrudnienia, samozatrudnienie, prawo pracy, prawo ubezpieczeń społecznych, fikcyjne samozatrudnienie

JEL: J32, J46, J51

Abstract

On December 1–2, 2022 on the TEAMS platform, the 5th National Scientific Conference of the "Non-typical employment relations" series was held on the subject of "The use of atypical forms of employment in violation of labor law and social security law – diagnosis and prospects for the future". The conference was organized by the Centre of Atypical Employment Relationships and Student Forum of Atypical Employment Relationships, operating at the Faculty of Law of the University of Lodz and the District Labour Inspectorate in Lodz. This conference was held under the honorary patronage of: Rector of the University of Lodz, Chief National Labour Inspectorate, President of the Social Insurance Institution and social partners – the LEWIATAN Confederation and the OPZZ Trade Union Confederation.

Keywords

Atypical Employment Relationships, self-employment, labour law, social security law, fictitious self-employment

Uczestników konferencji w imieniu organizatorów przywitał dr hab. Tomasz Duraj, prof. UŁ, Kierownik Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia (UŁ) podkreślając, że dynamiczny rozwój nietypowych form zatrudnienia wiąże się z chęcią ograniczania kosztów prowadzonej działalności i naruszeniami przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych. Następstwem stosowania nietypowych form zatrudnienia jest obniżenie standardu ochrony osób zatrudnionych, zarówno w sferze prawa pracy, jak i prawa ubezpieczeń społecznych. W imieniu PIP uczestników przywitał zaś Zastępca Głównego Inspektora Pracy Dariusz Mińkowski. Pan Minister podkreślił, że ze stosowaniem nietypowych form zatrudnienia wiąże się szereg zagrożeń, które uwidoczniły pandemia COVID-19 oraz coraz silniejsza

ekspansja zatrudnienia na platformach cyfrowych. Zagrożenia te stanowią przedmiot zainteresowania PIP. Uczestników powitał także Andrzej Radzikowski (Przewodniczący OPZZ). W swoim wystąpieniu podkreślił, że rozwój cyfryzacji, informatyzacji i związana z nimi chęć zwiększenia zysków generują nowe atypowe formy zatrudnienia, niestety często kosztem pracowników. W konkluzji wskazał, że nie należy zapominać o tym, że ochrona warunków wykonywania każdej pracy została wpisana do art. 24 Konstytucji RP. Z kolei dr Grzegorz Baczewski (Dyrektor Generalny Konfederacji Lewiatan) zwrócił uwagę na rosnące znaczenie nietypowych form zatrudnienia. Prof. dr hab. Gertruda Uścińska (Prezes ZUS) podkreśliła, że nietypowe formy zatrudnienia zwiększają innowacyjność na rynku pracy. Jednocześnie

z ich stosowaniem wiążą się liczne zagrożenia, takie jak: segmentacja rynku pracy, prekaryzacja zatrudnienia, niskie dochody czy brak ochrony socjalnej.

Dwudniowe obrady zostały podzielone na sześć paneli. Każdy z nich zakończony był dyskusją. W pierwszym panelu moderowanym przez prof. dra hab. Zbigniewa Hajna (UŁ) wygłoszono sześć referatów. Pierwszy z nich zaprezentowała prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf (UW) nt. *Prawne aspekty stosowania nietypowych form zatrudnienia*. Na wstępie mówczyni zaznaczyła, że problem osób zatrudnionych na podstawie stosunków niepracowniczych jest wieloaspektowy. Zagadnienie to obejmuje nie tylko składki na ubezpieczenie społeczne, ale także kwestie: BHP, urlopów macierzyńskich czy też urlopów wypoczynkowych. W dobie nowych wyzwań prawo pracy stoi przed koniecznością zdefiniowania na nowo pojęcia pracownika. Prelegentka podkreśliła, że jest to niezbędne dla ustalenia zakresu podmiotowego ochrony pracy. Prof. Gersdorf zaznaczyła, że jest zwolenniczką dychotomicznego podziału na zatrudnienie pracownicze i niepracownicze. W dalszej części referatu uznała, że Konstytucja RP nie stanowi bariery dla rozciągnięcia niektórych gwarancji i uprawnień pracowniczych na niepracowników.

Drugi referat pt. *Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa pracy w praktyce PIP* wygłosił Dariusz Mińkowski (Zastępca Głównego Inspektora Pracy). Na wstępie prelegent zaznaczył, że wprowadzenie nowych (elastycznych) form zatrudnienia stanowiło naturalną reakcję rynku na zmiany gospodarcze. Rynki elektroniczne wzrastają w tempie 30 % rocznie. Wskazał on, że z punktu widzenia praktyki PIP największy obecnie problem stanowi zatrudnienie na platformach cyfrowych. Wątpliwości PIP budzi przede wszystkim sposób zawierania umów oraz reżim prawny, jaki należy zastosować dla oceny zgodności z prawem realizowanych umów. W przypadku transgranicznego świadczenia usług PIP ma ograniczoną możliwość realizacji nałożonych na nią obowiązków. W konkluzji mówca podkreślił istotne znaczenie projektu dyrektywy platformowej.

Pani Ewa Kosowska (Dyrektor Departamentu Ubezpieczeń i Składek – Centrala ZUS) wygłosiła referat pt. *Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa ubezpieczeń społecznych w praktyce ZUS*. Na wstępie Autorka podkreśliła, że dla stosowania prawa ubezpieczeń społecznych wystarczającym jest fakt nawiązania stosunku pracy. Z uwagi na automatyzm ubezpieczeń stosunek ten, niezależnie od woli stron, stanowił będzie tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Tytuł do ubezpieczeń determinuje zasady, którym będzie podlegał ubezpieczony. Prezentując statystyki dotyczące podlegania ubezpieczeniom Referentka podkreśliła, że najliczniejszą grupę osób ubezpieczonych stanowią pracownicy. W 2021 roku ubezpieczeniom z tego tytułu podlegało 12,23 mln osób. Drugą co do wielkości grupę stanowiły osoby prowadzące pozarolniczą działalność – 2,48 mln osób, a na trzecim miejscu zleceniobiorcy – 2,19 mln. W konkluzji mówczyni

stwierdziła, że dynamiczny wzrost liczby osób samozatrudnionych wynika, m.in. z preferencyjnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne tych osób.

Dr Eliza Maniewska (UW) wygłosiła referat pt. *Stosowanie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy – uwagi de lege lata i de lege ferenda*. Prelegentka zaproponowała następujące rozwiązania. Po pierwsze, zmiany wymaga maksymalna wysokość kar nakładanych przez inspektorów PIP w postępowaniu mandatowym. Obecnie można nałożyć grzywnę jedynie w wysokości do 2000 zł. Po drugie, niedobory kadrowe istotnie utrudniają możliwość realizacji zadań przez PIP. Po trzecie, prelegentka postulowała nałożenie na zleceniodawców, w drodze ustawy, obowiązku informowania zleceniobiorców o cechach zatrudnienia pracowniczego oraz cywilnoprawnego, a także o konsekwencjach wynikających z zawarcia umowy o pracę oraz umowy zlecenia w sferze prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych.

Prof. dr hab. Jakub Stelina (UG) zaprezentował referat pt. *Stosowanie pracy na czas określony z naruszeniem przepisów prawa pracy*. Na wstępie mówca postawił dwie hipotezy. Pierwsza z nich zakłada, że umowa o pracę na czas określony jest umową wadliwie skonstruowaną. Wada konstrukcyjna tej umowy prowadziła i prowadzi do nadużyć i patologii. Według drugiej hipotezy państwo przeciwdziałając negatywnym zjawiskom wynikającym z konstrukcyjnej wady tej umowy pogłębiało skalę występujących nieprawidłowości. Jeżeli traktować umowę na czas określony jako umowę terminową w rozumieniu ogólnosystemowym, to umowy takiej nie powinno się rozwiązywać, chyba że zachodzą wyjątkowe okoliczności. Zdaniem prelegenta wraz ze zmianami wprowadzonymi w 2016 r., m.in. możliwością wypowiedzenia każdej umowy zawartej na czas określony, w polskim kodeksie pracy nie ma już umów terminowych. W ich miejsce wprowadzono trzyletnią umowę na okres próbny.

Ostatni referat w pierwszej sesji pt. *Stosowanie pracy zdalnej z naruszeniem przepisów prawa pracy* wygłosili dr hab. Małgorzata Kurzynoga, prof. UŁ (UŁ, Kancelaria BKB) oraz dr hab. Daniel Książek (UJ, Kancelaria BKB). Autorzy podkreślili, że projektowana praca zdalna ma stanowić wyraz zgodnego oświadczenia woli pracodawcy oraz pracownika. Regulacja pracy zdalnej gwarantuje stronom znaczną swobodę w zakresie określenia miejsca pracy, ale jednocześnie pracodawca musi posiadać wiedzę co do miejsca, w którym pracownik będzie taką pracę wykonywał. Wskazano, że pracodawca może wyrazić zgodę na wykonywanie pracy poza granicami Polski, jednakże może to skutkować zmianą rezydencji podatkowej, ustaleniem podlegania ubezpieczeniom społecznym w państwie wykonywania pracy oraz zmianą właściwego ustawodawstwa pracy. Prelegenci stwierdzili także, że pracownik będzie mógł korzystać ze swojego sprzętu, jednakże w takim przypadku ma prawo do ekwiwalentu. Pracodawca będzie natomiast musiał pokryć koszty energii elektrycznej oraz

usług informatycznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

W drugim panelu moderowanym przez dra hab. Marka Pliszkiwicza, prof. WSH (Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu) wygłoszono pięć referatów. Prof. dr hab. Krzysztof Ślęzak (UAM w Poznaniu) rozpoczął wystąpieniem nt. *Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa ubezpieczeń społecznych*. Na wstępie Prelegent zaznaczył, że w prawie ubezpieczeń społecznych nie istnieje instytucja nadużycia prawa podmiotowego (na wzór art. 5 k.c. czy art. 8 k.p.). Jednocześnie art. 31 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2022 r., poz. 1009 ze zm.) odsyła do ordynacji podatkowej. Jest to istotne, gdyż zgodnie z art. 119a ordynacji podatkowej (Dz.U. z 2022 r., poz. 2651 ze zm.) czynność nie skutkuje osiągnięciem korzyści podatkowej, jeżeli osiągnięcie tej korzyści, sprzecznej w danych okolicznościach z przedmiotem lub celem ustawy podatkowej lub jej przepisu, było głównym lub jednym z głównych celów jej dokonania, a sposób działania był sztuczny (unikanie opodatkowania). Sztuczna czynność w rozumieniu powołanego przepisu to taka czynność, której podmiot by w danych okolicznościach nie dokonał, jeżeli działałby rozsądnie i kierował się zgodnymi z prawem celami innymi niż osiągnięcie korzyści podatkowej. Przenosząc te rozważania na grunt ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych można by uznać za sztuczne te czynności, które dotyczą tytułu do ubezpieczeń społecznych, obowiązku składowego czy prawa do świadczeń. Ustawodawca nie odsyła jednak *expresiss verbis* do art. 119a ordynacji podatkowej co oznacza, że z punktu widzenia formalnego, brak stosownego odesłania nie pozwala stosować na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych konstrukcji nadużycia (obejścia) prawa uregulowanego w prawie podatkowym. Prof. Ślęzak w konkluzji swojego referatu wskazał, że obecnie największe wyzwanie stanowi konieczność uporządkowania nietypowych form zatrudnienia z punktu widzenia tytułów do ubezpieczeń, w tym zwłaszcza w kontekście transgranicznym.

Dr Sławomir Driczyński (USz) wygłosił referat pt. *Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem przepisów o czasie pracy*. Prelegent wskazał, że rozwarstwienie podstaw zatrudnienia, tworzenie nietypowych form świadczenia pracy, sprzyja omijaniu przepisów o czasie pracy. Analizując możliwość stosowania obecnie funkcjonujących regulacji uznał on, że najbardziej nadającą się do wykorzystania instytucją prawną w ramach nietypowych form zatrudnienia jest zadaniowy czas pracy (art. 140 k.p.). Regulacja czasu pracy w kontekście możliwości użycia jej do nietypowych form zatrudnienia wymaga jednak pewnych modyfikacji. Zdaniem prelegenta zmiany winny prowadzić do z jednej strony zapewnienia większej elastyczności, a z drugiej zagwarantowania pracującym odpowiedniego standardu ochrony zdrowia.

Dr hab. Joanna Unterschütz, prof. WSAiB (Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni) wygłosiła referat pt. *Stosowanie pracy platfor-*

mowej z naruszeniem przepisów prawa pracy. Na wstępie prelegentka zaznaczyła, że platformy stanowią obecnie niezwykle rozbudowane i zróżnicowane zagadnienie. W przypadku platform działających „na miejscu” (np. transport, dowóz jedzenia) dopuszczalne jest uznanie platformy za pracodawcę. Przemawia za tym m.in. możliwość kształtowania przez platformę warunków świadczenia pracy. Sytuacja komplikuje się w przypadku platform działających w sieci, które jedynie kojarzą osobę świadczącą usługę i klienta. W tak rozumianej relacji możemy mówić co najwyżej o pośrednictwie pracy. Z uwagi na zróżnicowany charakter pracy platformowej, można mówić o naruszaniu praw trzech podmiotów: pracownika, samozatrudnionego oraz wykonawcy usług. W konkluzji referatu prelegentka wskazała, że ponadnarodowy charakter platform może także generować problemy, gdy chodzi o procedurę dochodzenia roszczeń.

Dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. UZ wygłosił referat pt. *Rokowania zbiorowe jako instrument przeciwdziałania nadużyciom w zatrudnieniu nietypowym*. Mówca wskazał, że rokowania zbiorowe to niezwykle istotny mechanizm służący zrównaniu sytuacji osób świadczących pracę i usługi. Stąd jego rola jest ważna także w zatrudnieniu nietypowym. W wygłoszonym referacie wskazał trzy obszary szczególnie narażone na nadużycia w tym zatrudnieniu: nadużywanie nietypowego statusu prawnego, naruszanie praw osób zatrudnionych, nieodpowiednie warunki zatrudnienia narzucane przez podmioty korzystające z pracy. Prelegent zaznaczył, że do mechanizmów, które mogą służyć ochronie osób zatrudnionych zaliczyć należy: klasyczne rokowania układowe, spory zbiorowe, które mogą się zakończyć zawarciem porozumienia, możliwość negocjowania porozumień nienormatywnych, czy też możliwość implementowania standardów wynikających z porozumień transgranicznych. Mówca wskazał również, że na gruncie transgranicznych porozumień ramowych czy też układów zbiorowych pracy możliwe jest ograniczenie nadużyć zatrudnienia niepracowniczego występujące w poszczególnych państwach.

Ostatni referat w drugim panelu konferencji nt. *Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa pracy – perspektywa związków zawodowych*, wygłosił dr Jakub Szmit (UG, NSZZ „Solidarność”). Na wstępie autor wskazał, że zatrudnienie nietypowe obejmuje obecnie znaczną część rynku pracy. Według prelegenta strona związkowa nie neguje całkowicie zatrudnienia nietypowego. Często jest ono nawet korzystne dla osób wykonujących pracę zarobkową. Problemem jest stosowanie nietypowego zatrudnienia w miejsce zatrudnienia pracowniczego w szczególności, gdy cechy umowy wskazują, że strony powinny zawrzeć umowę o pracę. Aby przeciwdziałać temu zjawisku strona związkowa postuluje wprowadzenie domniemania zatrudnienia pracowniczego. Ponadto opowiada się za jak najszerzym oskładkowaniem tych tytułów do ubezpieczenia, które wiążą się z zatrudnieniem nietypowym.

Po przerwie dr hab. Tomasz Duraj, prof. UŁ, przekazał przewodnictwo w prowadzeniu obrad dr. hab. Januszowi Żołyńskiemu, prof. UJW (Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach). Jako pierwsza referat pt. *Stosowanie pracy tymczasowej z naruszeniem przepisów prawa pracy* wygłosiła dr Magdalena Rycak (Uczelnia Łazarskiego). Na wstępie prelegentka wskazała, że stosowanie pracy tymczasowej ma na celu zmniejszenie odpowiedzialności pracodawcy oraz jego obciążeń. Najczęściej występującym naruszeniem w analizowanym obszarze jest omijanie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563 ze zm.) i stosowanie w jej miejsce outsourcingu usług z podmiotami zewnętrznymi. Umowy te są zawierane w celu dalszego zatrudniania tych samych pracowników tymczasowych. Często spotykaną praktyką jest również świadczenie pracy tymczasowej przez byłych pracowników na rzecz byłego pracodawcy. Prelegentka zwróciła także uwagę na problem obchodzenia zakazu wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych przez pracowników tymczasowych. Zakaz ten został wprowadzony z uwagi na fakt, że pracownikami tymczasowymi zostają często osoby młode i bez doświadczenia zawodowego, co zwiększa ryzyko wystąpienia wypadku przy pracy.

Dr Dominika Dörre-Kolasa (UJ) przedstawiła referat pt. *Stosowanie pracy na odległość z naruszeniem przepisów o ochronie danych osobowych*. Podkreśliła ona brak przygotowania oraz wiedzy w zakresie ochrony danych pracowników wykonujących pracę w ramach *home office*, co było szczególnie widoczne w okresie pandemii COVID-19. W projekcie wprowadzającym pracę zdalną ustawodawca zobowiązał pracodawcę do określenia stosownych procedur dotyczących ochrony danych osobowych. Art. 67²⁶ k.p. zobowiązuje pracodawcę do przeprowadzenia, w miarę potrzeby, instruktażu i szkolenia w zakresie ochrony danych osobowych. Pracodawca został zobowiązany do wskazania pracownikom, które z obowiązujących reguł powinni wziąć pod rozważenie wykonując pracę zdalną. Art. 67²⁸ k.p. wprowadza z kolei prawo kontroli wykonywania przez pracownika pracy zdalnej, co również wymaga określonych uzgodnień w zakresie ochrony danych osobowych.

W dalszej części dr hab. Paweł Nowik, prof. KUL zaprezentował referat pt. *Analityka Big Data w procesie zarządzania algorytmicznego – problem prawa do prywatności zatrudnionych*. Autor zaznaczył, że analityka Big Data z punktu widzenia pracodawcy rozumiana jest jako zawansowana analityka danych wspomagająca przewidywanie przyszłych zdarzeń. Ma ona na celu optymalizację decyzji menedżerskich. Analityka danych składa się z dwóch etapów. Pierwszym jest analityka predykcyjna, która polega m.in. na pozyskiwaniu danych historycznych. Drugi etap tego procesu stanowi analityka preskryptywna, w ramach której przejmują się zebrane dane historyczne i rozwija je dalej. Wobec pozyskiwania tak dużej liczby danych pojawia się ryzyko instrumentalizacji prywatności pracownika. Mówca podkreślił, że przepisy międzynarodowe w ramach prawa do prywat-

ności zapewniają ochronę pozyskanych danych i zobowiązują do ich ochrony w taki sposób, aby dane te nie trafiły w niepowołane ręce.

Czwarty referat w tym panelu pt. *O niedookreślonym statusie prawnym osób zatrudnionych na platformach internetowych* wygłosiła dr hab. Monika Tomaszewska, prof. UG. Prelegentka wskazała, że impuls dla stworzenia projektu dyrektywy platformowej stanowiło coraz powszechniejsze wykorzystywanie nowoczesnych technologii do wykonywania pracy. Jednym z celów dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez prawidłowe określenie statusu zatrudnienia. Dyrektywa wprowadza m.in. autonomiczną definicję pracy cyfrowej, a także definicję pracy za pośrednictwem platform internetowych. Z uwagi na transgraniczny charakter zatrudnienia na platformach, dyrektywa nie odwołuje się do pojęć występujących w ustawodawstwach krajowych. W dalszej części referatu mówczyni zaprezentowała szczegółowe statystyki z raportu Europejskich Związków Zawodowych. Wynika z nich, że rosnąca tendencja internetowych platformowych form zatrudnienia.

R. pr. Robert Lisicki (Konfederacja Lewiatan) przedstawił referat pt. *Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z perspektywy pracodawców*. Mówca wskazał, że zmiana pokoleniowa, jaka dokonuje się na rynku pracy sprawia, że nietypowe formy zatrudnienia są uznawane, szczególnie przez młodych ludzi, za formy aktywności zarobkowej, które pozwalają się im lepiej realizować na rynku pracy. Zdaniem prelegenta umowy cywilnoprawne pomagają także łączyć podmioty zatrudniające i osoby uciekające przed wojną na Ukrainie. Odnosząc się do sytuacji przedsiębiorców na rynku pracy wskazał, że obowiązujące przepisy nakładają na pracodawców coraz liczniejsze obowiązki, a niemal 70% pracowników jest zatrudnionych w sektorze MŚP. Prawo pracy nie różnicuje małego i dużego przedsiębiorcy, co jest wadliwe i wymaga korekty.

Jako ostatni pierwszego dnia konferencji swój referat pt. *Zatrudnianie cudzoziemców z naruszeniem przepisów prawa pracy* wygłosił mgr Łukasz Łaguna (UJ, Kancelaria BKB). Stwierdził on, że obowiązujące w Polsce uproszczone zasady zatrudniania obywateli Ukrainy obejmują nie tylko osoby uciekające przed wojną, ale także i te, które przebywały w Polsce przed agresją Rosji na Ukrainę oraz takie, które przybyły z Ukrainy nie uciekając przed wojną. Tak szeroki zakres podmiotów uprawnionych do wykonywania zatrudnienia na obszarze naszego kraju uznał za słuszny. Mówca zwrócił uwagę na krótki termin na dokonanie zgłoszenia, co przy masowym przyjeździe Ukraińców do Polski i związanym z tym chaosem prawnym (częste nowelizacje obowiązujących przepisów) wymagałoby dokonania zmian i wydłużenia terminu na zgłoszenie pracowników będących obywatelami Ukrainy.

W drugim dniu konferencji przewidziano trzy panele. W pierwszym moderowanym przez dra hab. Pawła Nowika, prof. KUL wygłoszono siedem referatów. Obrady rozpoczął dr hab. Krzysztof Walczak, prof. UW, który zaprezentował wystąpienie nt. *Nieprawidłowości związa-*

ne ze stosowaniem nietypowych form zatrudnienia pracowniczego (umowy o pracę na czas określony oraz w niepełnym wymiarze czasu) oraz sposoby ich zapobiegania – uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda*. Mówca podkreślił, że w poprzednim ustroju dominowały umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony, zaś pozostałe formy zatrudnienia, mimo że regulowano je w przepisach prawa, traktowane były nierównorzędnie. W obecnym modelu takiej formuły obronić się nie da. Autor wskazał, że w polskim prawie pracy istnieją odpowiednie formy ochrony umów terminowych, a jednocześnie brak jest kompleksowej regulacji zapewniającej ochronę pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy. Odnosząc się zaś do umów na okres próbny prelegent wyraził pogląd, że trzy miesięczny termin jest zbyt krótki dla sprawdzenia pracownika.

Dr hab. Monika Latos-Miłkowska, prof. ALK (Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie) wygłosiła kolejny referat pt. *Zatrudnianie pracowników tymczasowych przy pracach nie mieszczących się w definicji pracy tymczasowej – praktyka i możliwe remedia*. Wskazała ona, że w praktyce można zaobserwować naruszanie zakresu przedmiotowego pracy tymczasowej. Pracownicy są kierowani do pracodawcy użytkownika nawet w przypadkach nie mieszczących się w ustawowej definicji pracy tymczasowej. Sprzyja temu przede wszystkim brak sankcji karnej za naruszanie przepisów ustawy. Zdaniem mówczynie ustawodawca ma dwa wyjścia. Po pierwsze, mógłby zachować obecny zakres przedmiotowy ustawy, a jednocześnie wprowadzić sankcje za jego naruszanie. Po drugie zaś, możliwe jest dopuszczenie stosowania pracy tymczasowej w szerszym zakresie i wprowadzenie odpowiednich limitów czasowych i zakazów wykonywania pracy tymczasowej w wybranych obszarach.

Dr hab. Adam Bodnar, prof. SWPS (SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny) przedstawił referat zatytułowany *Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem przepisów Konstytucji RP*. Na wstępie Autor odwołał się do art. 24 Konstytucji RP, który wskazuje, że praca pozostaje pod ochroną Rzeczypospolitej. Konstytucyjne pojęcie pracy ma charakter autonomiczny i nie jest związane z ustawowymi jej definicjami. Mówca podkreślił asymetrię, która polegać ma na tym, że z jednej strony pracownicy czy zleceniobiorcy objęci są rozbudowaną regulacją prawną, a z drugiej rozliczne grupy – jak np. pracownicy platformowi – pozbawione są jakiegokolwiek ochrony. Kwestię tę należałoby uregulować w taki sposób, aby z jednej strony zapewnić pracownikom platformowym ochronę, a z drugiej nie wyeliminować z rynku zatrudnienia platformowego. W konkluzji Prelegent postulował o dostęp do algorytmów i reguł zatrudniania przez platformy cyfrowe.

W dalszej części dr hab. Artur Tomanek, prof. UW przedstawił referat pt. *Ustawowe określenie cech stosunku pracy jako narzędzie delimitacji zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego*. Na wstępie Autor postawił tezę, że obecnie obowiązujące określenie stosunku pracy zawarte w kodeksie pracy nie sprzyja należytej delimitacji zatrudnienia pracowniczego oraz niepracowniczego.

go. Jak podkreślił, rolą normatywnej definicji stosunku pracy jest odróżnienie pracy od innych stosunków prawnych, a ponadto określenie paradygmatycznego stosunku pracy i odróżnienie go od nietypowych form zatrudnienia. W konkluzji prelegent stwierdził, że początkowo celem ustawodawcy było jedynie określenie obowiązków stron stosunku pracy. Z biegiem czasu art. 22 k. p. zaczął spełniać drugą funkcję, a mianowicie przepisu delimitującego stosunek pracy.

Kolejny referat pt. *Rodzaje, rola i ocena okoliczności (kryteriów) faktycznych przy ustalaniu pozorności nawiązania stosunku pracy* wygłosił dr Mikołaj Ryłski (USz). Na wstępie mówca zaznaczył, że przyczyny pozorowania zatrudnienia pracowniczego związane są najczęściej z chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zaprezentował schemat, w oparciu o który ZUS i sądy oceniają pozornosc zatrudnienia pracowniczego. Zwrócił uwagę na to, że liczne spory sądowe wynikają także z kwestionowania przez ZUS zasadności zatrudnienia niezdolnego do pracy ubezpieczonego w sytuacji, gdy w okresie choroby na jego miejsce nie zatrudnia się innej osoby.

Następny referat pt. *Pracodawca jako zakład pracy informacyjny (cyfrowy). Stosowanie narzędzi matematycznych w nietypowych formach zatrudnienia* wygłosił dr hab. Janusz Żołyński, prof. UW. Zauważył on, że żyjemy obecnie w epoce postindustrialnej. Informacje przesyłane są jako ciągi cyfr, a coraz większą część pracy wykonuje się za pomocą urządzeń cyfrowych. Oznacza to zwiększenie przepływu informacji i ich gromadzenie w niezliczonych zbiorach, nie tylko w celach pracownicznych, ale także gospodarczych czy wojskowych. Digitalizacja prawa pracy dostosowuje je do rzeczywistości, ale także i unowocześnia. Obniża ona koszty funkcjonowania pracodawcy, koszty związane chociażby z dodatkowym zatrudnianiem pracowników. W efekcie zakład pracy staje się zakładem informacyjnym lub cyfrowym.

Ostatni referat w pierwszej sesji drugiego dnia konferencji pt. *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową* przedstawił dr hab. Jacek Izdorczyk, prof. UŁ (UŁ). Mówca wskazał, że jest zwolnieniem penalizowania naruszeń w prawie pracy. System sankcji służy ochronie określonych niepożądanych zachowań pracodawców. Do reżimów możliwych do zastosowania w prawie pracy należy zaliczyć m.in. odpowiedzialność karną, której atutem jest to, że skazanie w procesie karnym przesądza o odpowiedzialności cywilnej czy dyscyplinarnej. Prelegent podkreślił, że jest zwolnieniem karania za najbardziej jaskrawe naruszenia praw pracowniczych.

W drugim panelu moderowanym przez dra hab. Krzysztofa Walczaka, prof. UW wygłoszono 7 referatów. Pierwszy z nich pt. *Problem legalności zatrudniania cudzoziemców z perspektywy Państwowej Inspekcji Pracy* przedstawił Pan Dariusz Górski (Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy). Na wstępie prelegent zauważył, że agresja rosyjska wywołała istotne zmiany na polskim rynku pracy. Po pierwszym okresie, w którym niezbędna okazała

się pomoc humanitarna, nastąpiło stopniowe wchodzenie osób uciekających z Ukrainy na polski rynek pracy. W wypracowanych w tamtym czasie strategiach PIP przyjęła proaktywny charakter działań. Niezwykle istotną okazała się współpraca pozioma pomiędzy poszczególnymi instytucjami, takimi jak ZUS czy Straż Graniczna, która umożliwiała sprawną realizację zadań nałożonych przez ustawodawcę oraz wymianę informacji. Pozwoliło to ograniczyć nadużycia w dwóch aspektach: respektowaniu norm czasu pracy i zagwarantowaniu minimalnego wynagrodzenia.

Dr hab. Dagmara Skupień, prof. UŁ wygłosiła kolejny referat pt. *Sankcje w przypadku zatrudnienia cudzoziemców przebywających w Polsce nielegalnie*. Na wstępie Autorka wskazała, że nielegalni imigranci, z uwagi na ryzyko wydalenia stanowią grupę, która jest szczególnie narażona na współczesne niewolnictwo. Przeciwdziałać temu zjawisku ma m.in. Dyrektywa 2009/52/WE, której celem było zwalczanie nielegalnej migracji, a także wyzysku. Legła ona u źródła polskiej ustawy z 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1745). Na mocy tego aktu, na pracodawcy powierzającemu pracę cudzoziemcowi ciążyą dwa obowiązki, które musi on spełnić kumulatywnie, tj.: żądanie przedstawienia ważnego dokumentu pobytowego oraz obowiązek przechowywania tego dokumentu przez cały okres wykonywania zatrudnienia. W przypadku nielegalnego zatrudniania cudzoziemców ustawodawca przewidział szereg sankcji, włącznie z karą pozbawienia wolności do lat 3.

Dr Agata Ludera-Ruszel (URz) oraz dr Kamila Namowicz (UWM) przedstawiły referat pt. *Prawo do bycia offline w kontekście projektowanej regulacji dotyczącej pracy zdalnej*. Obecnie w kontekście wprowadzenia pracy zdalnej do kodeksu pracy istotną kwestię stanowi prawo do odłączenia. Uprawnienie to może być analizowane jako narzędzie ochronne, którego celem jest przeciwdziałanie zagrożeniom, jakie wynikają z pracy zdalnej dla takich dóbr pracownika, jak zdrowie czy prywatność. Parlament Europejski w projekcie dyrektywy odniósł się do kwestii bycia offline. Wśród propozycji zawarto m.in. pomiar czasu pracy czy też prawo odłączenia narzędzi monitorujących. W polskim prawie pracy prawo do bycia offline jest realizowane pośrednio poprzez przepisy o czasie pracy.

Kolejny referat pt. *Zakres dozwolonego korzystania samozatrudnionych z benefitów zakładowego prawa pracy* wygłosiła dr hab. Monika Gładoch, prof. UKSW (Uniwersytet im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie). Na wstępie mówczynie zaznaczyła, że samozatrudnieni nie mają tych samych zbiorowych uprawnień co pracownicy. Zdaniem autorki nie mogą oni korzystać ze wszystkich rodzajów świadczeń socjalnych oferowanych przez podmiot zlecający. Dotyczy to przede wszystkim świadczeń przyznawanych z uwzględnieniem kryterium socjalnego oraz zapomóg losowych. Przekroczenie tej granicy „wciągnie” samozatrudnio-

nych w zbyt daleką ochronę, a ponadto zwiększy się w tej sytuacji ryzyko ustalenia istnienia stosunku pracy.

Dr hab. Grażyna Spytek-Bandurska, prof. UW zaprezentowała referat pt. *Praca platformowa – kontrowersje wokół praktyki jej stosowania*. Na wstępie mówczynie podkreśliła, że liczba osób wykonujących pracę platformową będzie znacząco rosła. Jednocześnie praca na platformach jest mocno zróżnicowana, podobnie jak i motywacja osób ją wykonujących. Cechą wyróżniającą tę formę zatrudnienia jest trójstronność. Obok podmiotu zlecającego i podmiotu wykonującego usługę, istnieje trzeci podmiot – platforma cyfrowa. Elementem charakterystycznym pracy platformowej jest także ryzyko, które ponosi wykonawca. Prelegentka postuluje objęcie wykonawców platformowych ochroną w zakresie BHP.

Dr hab. Piotr Grzebyk (UW) zaprezentował referat pt. *Przeciwdziałanie nadużyciom w stosowaniu pracy za pośrednictwem platform internetowych*. Na wstępie mówca wskazał, że w Chińskiej Republice Ludowej większość osób zatrudnionych przez platformy stanowią pracownicy migrujący. W 2020 r. ukazał się raport, z którego wynikało, że w ramach zatrudnienia na platformach dochodzi do nadużywania przez podmioty zlecające słabej pozycji pracowników platformowych. W celu ochrony praw wykonawców pracy na platformy nałożono obowiązek udostępnienia zasad działania algorytmu. W konkluzji prelegent wskazał, że osoby zatrudnione na platformach powinny mieć możliwość uzyskania informacji (zapoznania się) o zasadach działania algorytmów oraz współudziału w formułowaniu zasad rządzących algorytmami, a także prawo zewnętrznego zaskarżenia zasad działania algorytmu.

Jako ostatni w tym panelu swój referat pt. *Problem braku orzeczeń z zakresu pracy platformowej w polskiej judykaturze* wygłosili dr hab. Michał Skąpski, prof. UAM (UAM w Poznaniu) oraz mgr Zuzanna Szymańska (UAM w Poznaniu). Ich zdaniem brak wyroków dotyczących pracy platformowej stanowi istotny problem zarówno teoretyczny, jak i praktyczny. Może to wynikać z dwóch alternatywnych przyczyn. Po pierwsze, możliwe jest, że dotychczas nie prowadzono spraw i nie ma orzeczeń sądowych dotyczących sporu o charakter zatrudnienia na platformach. Po drugie zaś, możliwe jest też to, że wyroki w sprawach zatrudnienia platformowego zapadały, ale są „niewidoczne”. Często w praktyce platformy nie są bowiem zainteresowane współpracą z wykonawcami umów, zatrudniając podmiot pośredni, tzw. partnerów flotowych. Pozwanym w sporze o zatrudnienie nie będzie w takim przypadku platforma, a podmiot pośredni. Wyrok taki może zatem nie zostać zidentyfikowany, jako orzeczenie dotyczące pracy platformowej.

W ostatnim panelu drugiego dnia konferencji, moderowanym przez dra hab. Bolesława Ćwiertniaka prof. WSH (Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu) wygłoszono 6 referatów. Jako pierwszy swój referat pt. *Stosowanie pracy na własny rachunek z naruszeniem przepisów prawa pracy – wnioski z projektu NCN nr 2018/29/B/HS5/02534* zaprezentował dr hab. Tomasz Duraj, prof. UŁ (kierownik Centrum Nietypowych Sto-

sunków Zatrudnienia WPiA UŁ). Zdaniem prelegenta w praktyce wykorzystywanie samozatrudnienia wiąże się z naruszeniami prawa pracy w trzech zasadniczych obszarach. Pierwszym z nich są przepisy art. 22 k.p., kiedy to praca na własny rachunek ma charakter fikcyjny i stosowana jest w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Poza tym bardzo często naruszane są również przepisy BHP oraz przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Według mówcy główną przyczyną powyższych naruszeń jest chęć ograniczenia kosztów prowadzonej działalności, elastyczność organizacji pracy, maksymalizacja zysków oraz potrzeba ponadstandardowego wykorzystania potencjału osoby świadczącej pracę. Aby temu przeciwdziałać konieczna jest pilna interwencja ustawodawcy, który w pierwszej kolejności powinien w odrębnym akcie, dostosowanym do specyfiki tej kategorii wykonawców pracy, wprowadzić spójny i kompleksowy model ochrony samozatrudnionych, który najwięcej uprawnień będzie gwarantował osobom pracującym na własny rachunek w warunkach zależności ekonomicznej. Zdaniem prelegenta istnieje również potrzeba doprecyzowania w art. 22 § 1 k.p. pojęcia „kierownictwa pracodawcy” poprzez wskazanie, że chodzi o kierownictwo, które uprawnia pracodawcę do konkretyzacji – w drodze wiążących poleceń – obowiązków pracowniczych. Taki element nie występuje przy pracy wykonywanej w warunkach samozatrudnienia, a jego obecność w każdym przypadku powinna przesądzać o ustaleniu istnienia stosunku pracy. Uszczegółowienie art. 22 § 1 k.p. dawałoby zatem PIP oraz sądom pracy dodatkowy instrument w walce ze zjawiskiem fikcyjnego samozatrudnienia, a dzięki ustaleniu stosunku pracy osoby te mogłyby w pełni korzystać jako pracownicy z ochrony gwarantowanej przepisami prawa pracy.

Dr hab. Renata Babińska-Górecka, prof. UWr przedstawiła referat pt. *Problem (nie)podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych*. Wskazała ona, że prawo ubezpieczeń społecznych rozstrzyga w sposób wiążący, w sferze stosunków prawnych ubezpieczenia społecznego, skutki prawne stosunków ukształtowanych przez: prawo pracy, prawo cywilne, a także relacje między podmiotami zatrudniającymi. Z tego względu przed organem rentowym zasadnicze znaczenie mają przepisy ustawy systemowej, a dopiero w dalszej kolejności przepisy innych aktów prawnych. W przypadku zapożyczeń z prawa cywilnego należy pamiętać o zakazie wykładni homonimicznej. Stosowanie w prawie ubezpieczeń społecznych terminów prawa cywilnego nie powinno prowadzić do nadania im odmiennego znaczenia.

W dalszej kolejności mec. Paweł Galec (Wydział Prawno-Interwencyjny OPZZ) wygłosił referat pt. *Atypowe formy zatrudnienia a prawo koalicji – problemy praktyczne*. Na wstępie Prelegent wskazał, że OPZZ ponad 10 lat temu wystąpiło z wnioskiem do TK o to, aby osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy mogły tworzyć i przystępować do związków zawodowych. W konsekwencji wyroku K 1/13 z 2015 r., od

1 stycznia 2019 r. prawem koalicji objęto m.in. osoby samozatrudnione. Jednakże już sama definicja osoby uprawnionej do utworzenia i przystąpienia do związku zawodowego wzbudza liczne problemy interpretacyjne. Wątpliwości dotyczą m.in. zwrotu „zatrudnianie innych osób do tego rodzaju pracy”. Inna z przesłanek, tj. sześciomiesięczny staż wymagany od innych niż pracowników członków organizacji związkowej może, zdaniem prelegenta, prowadzić do funkcjonalnej dyskryminacji osób samozatrudnionych. Okres ten stoi w sprzeczności z art. 2 Konwencji MOP nr 87, która gwarantuje każdej osobie wykonującej pracę zarobkową prawo tworzenia organizacji związkowej.

Czwarty referat pt. *Praktyczne przygotowanie do świadczenia pracy a podporządkowanie pracownicze* zaprezentował dr Michał Barański (UŚ). Zdaniem autora przygotowanie praktyczne oznacza takie zobowiązanie, w którym występuje jednocześnie praca i nauka. Jako przykłady regulacji prawnych odnoszących się do przygotowania praktycznego prelegent wskazał prawo oświatowe (Dz.U. z 2021 r. poz. 1082 ze zm.) oraz ustawę o praktykach absolwenckich (Dz.U. z 2018 r. poz. 1244). Zauważył on, że w nauce prawa pracy przeważa pogląd, że umowa o praktyki zawodowe ma charakter cywilnoprawny. Prof. A. Sobczyk wprowadził z kolei pojęcie niepracowniczego zatrudnienia podporządkowanego i jako jego przykład wskazał praktyki absolwenckie. Zgodnie z art. 4 ustawy o praktykach absolwenckich nie stosuje się przepisów prawa pracy z pewnymi wyjątkami. Z uwagi jednak na „władztwo” podmiotu przyjmującego na praktyki oraz asymetrię stosunków zachodzących między podmiotami można, zdaniem prelegenta, mówić o konstrukcji, która przypomina pracownicze podporządkowanie.

Dr Marta Zbucka-Gargas (UG) przedstawiła referat pt. *Atypowe formy zatrudnienia w globalnych łańcuchach dostaw – wyzwania i wnioski de lege ferenda*. Na wstępie autorka zaznaczyła, że globalne łańcuchy dostaw charakteryzuje to, że wraz z ich złożonością oraz z odległościami między zamawiającym a miejscem wytwarzania maleje przejrzystość, poziom kontroli i wpływ na zatrudnienie. W krajach rozwijających się notuje się znaczący wzrost zatrudnienia nietypowego. Dane statystyczne wskazują, że w 8 na 10 przedsiębiorstwach występuje zatrudnienie atypowe. W zaleceniu MOP Nr 204 dotyczącym przechodzenia z gospodarki nieformalnej do gospodarki formalnej poruszono kwestię odpowiedzialnego biznesu i dbałości o prawa pracownicze.

Ostatni referat na konferencji pt. *Multiplikacja poza-pracowniczych tytułów do ubezpieczenia społecznego – perspektywa płatnika i ubezpieczonego* wygłosił dr Marcin Krajewski (sekretarz Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia WPiA UŁ). Na wstępie wskazał, że pojęcie multiplikacji tytułów do ubezpieczenia rozumie jako zaistnienie kilku więzi łączących płatnika oraz ubezpieczonego, z których każda z osobna może stanowić odrębny tytuł do ubezpieczenia społecznego. Prelegent zaproponował modyfikację zasad multiplikacji ty-

tułów. W przedstawionym modelu wskazał potrzebę wyodrębnienia czterech grup osób ubezpieczonych. Pierwszą stanowić powinny osoby zatrudnione. Autor postuluje objęcie ich jednolitymi zasadami podlegania ubezpieczeniom społecznym. Do tej grupy należy, zdaniem mówcy, włączyć osoby fikcyjnie samozatrudnione. Drugą grupę stanowić powinny osoby prowadzące działalność pozarolniczą. W ich przypadku należy zachować odrębne, preferencyjne zasady ustalania podstawy wymiaru składki. Trzecią kategorię powinny stanowić pozostałe tzw. budżetowe tytuły do ubezpieczenia. W przypadku tej grupy podstawą wymiaru składki powinno być minimalne wynagrodzenie lub kwota pobieranego świadczenia. Czwartą grupę stanowiłyby osoby

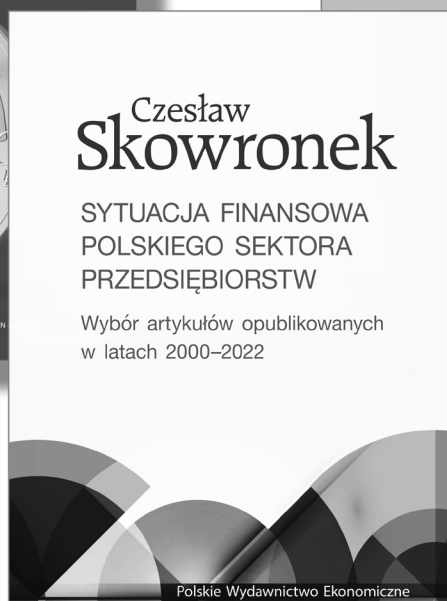
objęte dobrowolnym ubezpieczeniem (obecny art. 7 ustawy systemowej).

Jako ostatni głos w konferencji zabrał dr hab. prof. UŁ T. Duraj. Zamykając wydarzenie, podziękował wszystkim za udział w konferencji oraz zachęcił do przygotowania opracowań związanych z tematyką konferencyjnej. Każdy z paneli kończyła ciekawa i pogłębiona dyskusja merytoryczna, podczas której zabierali głos zarówno bierni uczestnicy konferencji, jak i paneliści. Ramy niniejszego sprawozdania nie pozwalają jednak na szczegółowe odwzorowanie wątków i tematów będących przedmiotem dyskusji prowadzonej podczas obrad.

Dr Marcin Krajewski, doktor nauk prawnych, absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Sekretarz w Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia (WPiA UŁ). Autor kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych.

Dr Marcin Krajewski, PhD in law, graduate of the Faculty of Law and Administration at the University of Lodz. Secretary at the Centre for Atypical Employment Relations (WPiA UŁ). Author of several dozen publications in the field of social insurance law.

POLSKIE WYDAWNICTWO EKONOMICZNE



www.pwe.com.pl