



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy



dot. DPP-I.056.2.2025,
DPP-I.055.3.2025
Warszawa/elektron. znacznik czasu/

Fundacja Dobre Państwo

ul. Żbikowa 14
61-065 Warszawa

Szanowni Państwo,

działając na podstawie art. 11 ust.1 oraz w zw. z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach¹ w odpowiedzi na petycje wniesione odpowiednio w dniu 12 grudnia 2024 r. oraz w dniu 6 stycznia 2025 r. do Kancelarii Prezydenta RP przekazane zgodnie z właściwością do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (odpowiednio w dniach 13 stycznia br. i 10 lutego br.) w przedmiocie podjęcia działań legislacyjnych mających na celu wprowadzenie do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy² (zwanej dalej: k. p.) definicji pracy przymusowej, outsourcingu pracowniczego oraz outsourcingu procesowego, poniżej przedstawiam następujące stanowisko.

Przepisy k. p. określają prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, bowiem zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Natomiast pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia ona pracowników (art. 3 k. p.).

W myśl art. 22 § 1 k. p. 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. Zatem zatrudnienie zgodnie z ww. zasadami jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k. p.).

Podkreślenia wymaga, że stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 26 czerwca 1996, III APr 10/96, Apel. Lub. 1997/2/10). Zatrudnienie w szerokim

¹ Dz. U. z 2018 r., poz. 870.

² Dz. U. z 2025 r. poz. 277.

znaczeniu tego słowa może mieć miejsce także na podstawie umów cywilnoprawnych (wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). O kwalifikacji umowy decyduje w pierwszej kolejności zasada swobody umów (art. 353¹ ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny³) polegająca na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważają jednak zdecydowanie cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k. p., to wówczas mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999/ 18/ 582; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20/646).

Warto zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 10 § 1 k. p. każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Ponadto zgodnie z art. 11 k. p. nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Zatem podejmując zagadnienie regulacji pracy przymusowej w k. p. trzeba baczyc na wieloaspektowość (także prawnokarną) i transgraniczność tego procederu, po to by ewentualne regulacje w k. p. w tym zakresie zapewniały spójność systemową.

W kwestii zaś uregulowania outsourcingu pracowniczego czy procesowego w k. p., trzeba mieć na uwadze zarówno niewątpliwe zalety tych rozwiązań jak i kwestie, które mogą budzić rozbieżność opinii w tym przedmiocie. Bowiem oprócz korzyści ekonomicznych jak i zakładanej optymalizacji wykorzystania czasu pracy, a także stworzenia bardziej adaptowalnych ram czasu pracy, trzeba mieć na względzie także ewentualnie zwiększoną rotację pracowników i wyzwanie zapewnienia ciągłości w wykonywaniu przez nich bieżących zadań. Prace w tym zakresie powinny zostać poprzedzone dokonaniem oceny skutków wprowadzenia zmiany obecnych rozwiązań systemowych, a w przypadku outsourcingu zasadnym jest zbadanie wpływu m.in. na sektor finansów publicznych, na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rynek pracy.

W konsekwencji podjęcie działań legislacyjnych mających na celu wprowadzenie do obrotu prawnego postulowanych zmian, wymaga przede wszystkim szczególnej i zarazem szczegółowej analizy zarówno zjawiska pracy przymusowej jak i outsourcingu. Bezsprzecznie, więc ewentualne postulowane unormowania w tym zakresie powinny urzeczywistniać stabilność praw i obowiązków zarówno strony pracodawców jak i pracowników, tworząc tym samym polskie prawo pracy coraz bezpieczniejszą platformą aktywności zawodowej. Dlatego podjęcie ewentualnych prac w tym, zakresie winno być także poddane szerokiej dyskusji, m.in. z partnerami społecznymi, tj. przedstawicielami reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych w Radzie Dialogu Społecznego.

Z wyrazami szacunku

³ Dz. U. z 2024 r. poz. 1061, 1237.

dr hab. Jakub Szmit
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Pouczenie:

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ww. ustawy o petycjach sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Do wiadomości: Biuro Ministra