



PARP
Grupa PFR



Centrum
Rozwoju MŚP

Formy zatrudnienia oraz zmiany w polityce względem samozatrudnionych

05 Listopada 2024 r.

Patryk Patoleta
Departament Wsparcia
Przedsiębiorczości, PARP

Webinarium jest realizowane w ramach ośrodka
Enterprise Europe Network działającego przy
Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

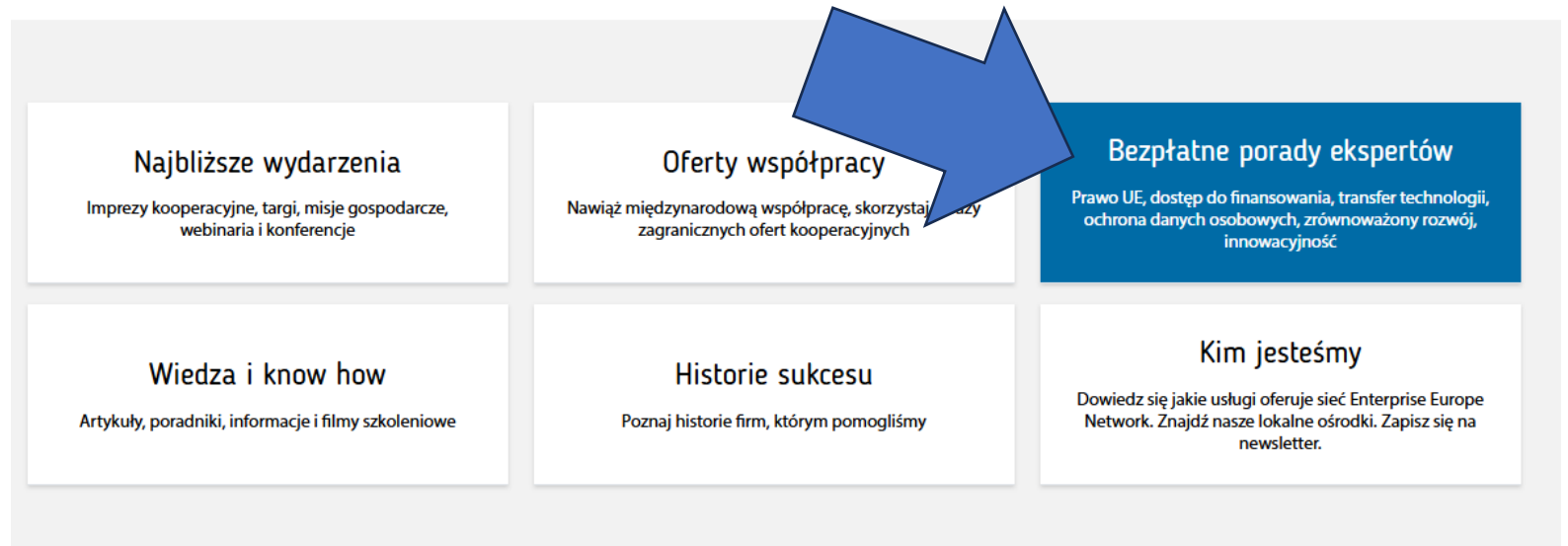
www.een.org.pl

www.een.org.pl

1. Zachęcamy do zadawania pytań również na stronie een.org.pl.
 1. Nasze porady są bezpłatne.



Enterprise Europe Network Polska.
Pomagamy firmom rozwijać się międzynarodowo



Najbliższe wydarzenia Imprezy kooperacyjne, targi, misje gospodarcze, webinaria i konferencje	Oferty współpracy Nawiąż międzynarodową współpracę, skorzystaj z oferty zagranicznych ofert kooperacyjnych	Bezpłatne porady ekspertów Prawo UE, dostęp do finansowania, transfer technologii, ochrona danych osobowych, zrównoważony rozwój, innowacyjność
Wiedza i know how Artykuły, poradniki, informacje i filmy szkoleniowe	Historie sukcesu Poznaj historie firm, którym pomogliśmy	Kim jesteście Dowiedz się jakie usługi oferuje sieć Enterprise Europe Network. Znajdź nasze lokalne ośrodki. Zapisz się na newsletter.

Plan prezentacji:

1. Formy działalności zarobkowej w Polsce/ formy zatrudnienia
 1. Działalność nierejestrowana
 2. Umowy cywilnoprawne
 3. Umowa o pracę
2. Obecne rozwiązania w zakresie zmiany umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę.
3. Kierunek zmian w polskim porządku prawnym w zakresie samozatrudnienia.
 1. Pismo KAS DKP3.8082.10.2023
 2. Dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform

Formy działalności zarobkowej w Polsce/ formy zatrudnienia

Art. 24 Konstytucji - „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”

Praca, o której mowa w art. 24 Konstytucji to każda praca, zarówno pod względem formy jej wykonywania (umowa o pracę, umowa cywilnoprawna, prowadzenie działalności gospodarczej, wolontariat) oraz rodzaju pracy (w tym praca w gospodarstwie rolnym czy praca mobilna), jak i podmiotów ją wykonujących (chodzi przede wszystkim o pracowników świadczących pracę nakładczą, ale również o osoby samozatrudnione, a nawet pracodawców).

Praca jako wartość jest powiązana z zasadą sprawiedliwości społecznej, ochrony rodziny, równości i zakazem dyskryminacji oraz dialogiem społecznym.

Formy zatrudnienia

Wykonywanie działalności zarobkowej na zasadach działalności niezarejestrowanej

- Działalność nierejestrowa (nierejestrowana, nieewidencjonowana) to **drobna działalność zarobkowa osób fizycznych, która nie wymaga** rejestracji firmy. Prowadzenie takiej działalności nie wymaga **wpisu do CEIDG**, czyli Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej.
- Działalność nierejestrowana, nawet jeśli ma wszystkie kluczowe cechy działalności gospodarczej, to wyjątkowo nie jest traktowana jak działalność gospodarcza, o ile uzyskane przychody nie przekroczą w żadnym miesiącu **75% minimalnego wynagrodzenia za pracę**.
- Limit przychodów dla działalności nieewidencjonowanej w 2024 wynosi od lipca 2024 roku – **3225 zł**.
- W momencie przekroczenia miesięcznego limitu przychodów działalność zostaje uznana za działalność gospodarczą. Od tego momentu „przedsiębiorca” ma 7 dni na zarejestrowanie działalności gospodarczej.

Formy zatrudnienia

Umowa zlecenia.

- **Art. 734. [Umowa zlecenia] § 1.** Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.

Zlecenie jest umową konsensualną i dwustronnie zobowiązującą. Może być ona odpłatna lub nieodpłatna. Umowa zlecenia **nie wymaga zachowania formy szczególnej.** Zasada ta pozostaje aktualna niezależnie od tego, co jest przedmiotem zleczonej czynności.

Przyjmujący zlecenie **ponosi odpowiedzialność za niewykonanie albo nienależyte wykonanie zobowiązania**, gdy działania potrzebne do dokonania zleczonej czynności wykonywał niezgodnie z treścią zobowiązania lub wymogami należytej staranności (albo nie wykonywał ich w ogóle).

Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i **w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco** (wyrok SN z 15.10.1999 r., I PKN 307/99, OSNAPIUS 2001/7, poz. 214).

Formy zatrudnienia

Umowa zlecenia nie przewiduje:

- Ochrony zatrudnienia,
- Urlopów wypoczynkowych,
- Wynagrodzenia chorobowego
- Dodatkowej płacy za pracę w godzinach nadliczbowych

Ustawa zastrzega dla umowy zlecenia

- Minimalne wynagrodzenie godzinowe
- Naliczanie składek do ZUS przez zleceniodawcę (z wyjątkami)
- Obowiązek płacenia przez zleceniodawcę zaliczki na podatek dochodowy
- Dobrowolne ubezpieczenie chorobowe

Formy zatrudnienia

Umowa o dzieło

- **Art. 627. [Umowa o dzieło]** Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia.
- Umowa o dzieło należy do kategorii umów o świadczenie usług. Jej treść można określić jako świadczenie pracy i **umiejętności nieoparte na stosunku zależności wykonawcy od zamawiającego**, mające doprowadzić do z góry określonego rezultatu – **dzieła**.
- Umowa o dzieło jest umową konsensualną, odpłatną i wzajemną o charakterze zobowiązującym. Poszukując różnic pomiędzy innymi umowami Kodeksu cywilnego o podobnych cechach, jak i funkcji, zwraca się uwagę na to, że podstawowa różnica leży w rezultacie. **Wykonanie umowy o dzieło ma doprowadzić w przyszłości do powstania konkretnego, indywidualnie oznaczonego rezultatu, jako koniecznego do osiągnięcia zgodnie z treścią umowy** (wyrok SA w Szczecinie z 30.04.2013 r., [III AUa 956/12](#), Legalis).

Formy zatrudnienia

Umowa o dzieło nie przewiduje:

- Ochrony zatrudnienia,
- Urlopów wypoczynkowych,
- Wynagrodzenia chorobowego
- Dodatkowej płacy za pracę w godzinach nadliczbowych
- Minimalnego wynagrodzenia godzinowego
- Umowa o dzieło nie stanowi samodzielnego tytułu do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

W umowie zlecenia zastrzeżone jest:

- Obowiązek płacenia przez zleceniodawcę zaliczki na podatek dochodowy
- Zgłoszenie zawarcia umowy o dzieło do ZUS.

Formy zatrudnienia

Samozatrudnienie – **B2B - przedsiębiorca z przedsiębiorcą (ang. Business to Business)**

- Umowa B2B w przeciwieństwie do umowy zlecenia oraz umowy o dzieło nie została uregulowana wprost w przepisach kodeksu cywilnego, chociaż stosunki między przedsiębiorcami w ramach umów B2B są regulowane przez przepisy ogólne kodeksu cywilnego.
- Jest to tzw. umowa nienazwana, zawierana w ramach swobody umów
- Strony w umowie B2B mogą oznaczyć praktycznie każde świadczenie. Przedmiotem Umowy B2B mogą być usługi specjalistyczne IT, doradztwo prawne, design, realizacja kampanii. Obecna praktyka zawierania umów B2B wskazuje również, że czynności takie jak usługi sprzątanania, transportowe, pomocy biurowej również mogą być świadczone na podstawie kontaktu B2B
- Umowa b2b to kontrakt zawierany pomiędzy dwoma podmiotami gospodarczymi. Oznacza to, że stronami umowy są podmioty gospodarcze uznane za profesjonalnych uczestników rynku. Zgodnie z obecnym trendem stronami B2B będą osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą w charakterze wykonawcy-pracownika oraz firma zamawiająca usługę (spółka osobowa lub kapitałowa w charakterze pracodawcy-zamawiającego).

Formy zatrudnienia

Samozatrudnienie w stosunku do umowy o pracę oznacza między innymi:

- brak ustalonego wynagrodzenia minimalnego za godzinę pracy (w kontekście umów cywilnoprawnych takie regulacje będą dotyczyć osób zatrudnionych na umowę zlecenia)
- brak stabilizacji zatrudnienia tj. okresów wypowiedzenia oraz okresów ochronnych
- brak prawa do płatnego urlopu (umowa B2B oraz umowa zlecenia może jednak zawierać postanowienia o możliwości wybrania dni wolnych od świadczenia usług z zachowaniem wynagrodzenia.
- brak możliwości zaliczenia okresu wykonywania umowy zlecenia do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
- brak konieczności przestrzegania norm czasu pracy
- brak ograniczenia stosowania kar finansowych
- brak ochrony wynagrodzenia – stosowanie potrącenia przez zleceniodawcę
- brak ochrony przed dyskryminacją i mobbingiem

Stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy:

- Państwowa Inspekcja Pracy z uporem i do skutku będzie starać się o zmianę obecnie obowiązujących przepisów by móc skutecznie przeciwdziałać zatrudnieniu na umowach śmieciowych.
- Aktualne regulacje w tym zakresie tylko konserwują patologiczne sytuacje. Inspektor pracy może obecnie wesprzeć w pełni tylko zatrudnionych na etacie, ale nie ma wystarczających narzędzi aby wesprzeć zatrudnionego na wymuszonym zleceniu czy działalności gospodarczej.
- Taki kontrakt pozbawia taką osobę nie tylko ochrony inspektora, ale także większości przywilejów wynikających z kodeksu pracy. W praktyce prowadzi do licznych nadużyć polegających między innymi na bezprawnym pomniejszaniu wynagrodzenia takich osób, czy wymuszania na nich znacznie dłuższej pracy.
- W polskiej gospodarce funkcjonuje obecnie około 1,2 mln samozatrudnionych – którzy nie zatrudniają żadnego pracownika, jest też 1,35 mln zleceniobiorców.
- Państwowa Inspekcja Pracy nie twierdzi, że wszyscy zostali zmuszeni do zawarcia kontraktów i ich prawa są naruszane. Liczba osób, które nie korzystają z ochrony przysługującej etatowym pracownikom w Polsce, to jednak ewenement na skalę całej Unii Europejskiej.

Formy zatrudnienia

1. Charakterystyka umowy o pracę

- Przepis [art. 2](#) ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy stanowi, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, bądź spółdzielczej umowy o pracę. Jednakże, analizując poprzednie przypadki, wiemy, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z 9.12.1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001/9, poz. 310 a powyższe nie narusza to też [art. 22 § 1](#) i [1¹](#) k.p.

Art. 22. [Stosunek pracy]

§ 1. 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.

§ 1¹. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 1². Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Formy zatrudnienia

Przykładowe gwarancje pracownicze przy umowie o pracę:

- Ograniczona odpowiedzialność pracownika
- Określona stawka minimalnego wynagrodzenia godzinowego
- Określona stawka dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych
- Ochrona pracowników w wieku przedemerytalnym
- Zakaz dyskryminacji
- Ochrona równego traktowania
- Ochrona zatrudnienia (okresy wypowiedzenia)
- Ograniczenia w zawieraniu umów o pracę na czas określony
- Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy
- Świadczenia socjalne
- Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)

Formy zatrudnienia

- Brak domniemania stosunku pracy.

Art. 22. [Stosunek pracy]

§ 1¹. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 1². Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Unormowanie zawarte w [art. 22 § 1¹](#) ma jedynie charakter informacyjny. **Wskazuje zwłaszcza pracodawcom, że w razie pozornego zastosowania umowy cywilnoprawnej nie mogą uniknąć skutków prawnych związanych ze stosunkiem pracy (póki co).**

Ustalenie stosunku pracy

Pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy może zostać wniesiony przez:

- samego pracownika (tj. osobę, która wykonywała pracę na rzecz pracodawcy);
- osobę, która wykaże, że we wniesieniu pozwu posiada tzw. interes prawny (np. spadkobierców zmarłego pracownika);
- Państwową Inspekcję Pracy.

Art. 10. [Zadania PIP]

1. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy:

11) prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;

Ustalenie stosunku pracy

- **Co się stanie, jeśli dojdzie do zakwestionowania umowy B2B?**
- W takim przypadku pracodawca **będzie musiał zapłacić zaległe składki ZUS, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, a także udzielić urlopu wypoczynkowego i uregulować wszelkie należności związane ze stosunkiem pracy, np. premie, nagrody, za okres trzech lat wstecz.**
- Pracodawca może stracić także prawo do pomniejszenia należnego podatku VAT o podatek naliczony wynikający z faktur wystawionych przez byłego pracownika, co będzie się wiązało z obowiązkiem wykonania stosownych korekt

Ustalenie stosunku pracy

- **Konsekwencje spotkają również pracownika.**
- W momencie zakwestionowania umowy B2B osoba prowadząca działalność w tej formie **będzie musiała się wyrejestrować z ubezpieczeń społecznych ze wsteczną datą, czyli od dnia rozpoczęcia prowadzenia działalności oraz złożyć korekty wszystkich deklaracji rozliczeniowych ZUS-u**
- **Dodatkowo, pracownik może podlegać obowiązkowi uregulowania zaległych kwot PIT poprzez różnice w rozliczeniach podatku odchodowego** (w przypadku stosunku pracy obowiązuje skala podatkowa; w przypadku prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorca może wybrać inną, korzystniejszą w danej sytuacji formę opodatkowania, np. podatek liniowy lub ryczałt).

Samozatrudnienie a polityka Krajowej Administracji Skarbowej

- Przechodząc do końca analizy obecnych rozwiązań systemowych, należy zwrócić uwagę, że organy administracji publicznej coraz baczniej przyglądają się rosnącemu zjawisku samozatrudnienia. W najnowszej Decyzji (12 czerwca 2024) Szef Krajowej Administracji Skarbowej wydał odmowę wydania opinii zabezpieczającej w kwestii rozwiązanie przez spółkę ze współpracownikami ich umów o pracę po to, aby spółka zależna zawarła z nimi umowy o świadczenie usług.
- Przedmiotem postępowania, zainicjowanego wnioskiem o wydanie opinii zabezpieczającej złożonym przez spółkę akcyjną, była analiza - dokonana na gruncie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, czy zespół planowanych czynności powiązanych ze sobą i polegających na:
 - **1)** założeniu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w której Wnioskodawca będzie posiadał 100% udziałów (dalej: Spółka Zależna),
 - **2)** zmianie rodzajów stosunków prawnych łączących obecnie część Współpracowników ze Spółką Matką (umowy o pracę) na umowy o świadczenie usług zawierane ze Spółką Zależną w ramach prowadzonych przez Współpracowników **pozarolniczych działalności gospodarczych**;
- - odpowiada ustawowym kryteriom unikania opodatkowania wskazanym w art. 119a § 1 Ordynacji podatkowej.

Samozatrudnienie a polityka Krajowej Administracji Skarbowej

- **Wyjaśnienie powodów podjętego rozstrzygnięcia:**
- **A. Identyfikacja korzyści podatkowej**
- Obniżenie wysokości zobowiązania podatkowego Współpracowników wynika z możliwości opodatkowania ich dochodów preferencyjną stawką podatkową w wysokości 19% lub ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych (w zależności od rodzaju świadczonych usług stawka ryczałtu wynosi od 2 do 17% przychodów), w miejsce opodatkowania tych dochodów według skali podatkowej (tj. stawką podatkową w wysokości 12% lub 32% przy podstawie opodatkowania w wysokości przekraczającej kwotę 120 000 zł), co miałyby miejsce w przypadku dalszego wypłacania wynagrodzenia przez Spółkę w ramach umowy o pracę.

Samozatrudnienie a polityka Krajowej Administracji Skarbowej

- **Fikcyjne samozatrudnienie.**
- Jest to sytuacja, w której podatnik zakłada działalność gospodarczą, ale faktycznie wykonuje usługi tylko na rzecz jednego podmiotu, najczęściej byłego pracodawcy i wykonuje obowiązki (często przedmiotowo pokrywające się z treścią świadczeń wykonywanych na podstawie stosunku pracy) w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy (pod kierownictwem zleceniodawcy, w miejscu i czasie przez niego wskazanym).
- Fikcyjne samozatrudnienie w istocie polega jedynie na zmianie formalnoprawnej stosunku prawnego łączącego pracodawcę z pracownikiem, co może nie powodować powstania po **stronie samozatrudnionego ryzyka gospodarczego czy zwiększenia jego odpowiedzialności.**

Uzasadnienie wnioskodawcy

- 1.** założenie Spółki Zależnej ma na celu dywersyfikację poszczególnych obszarów kompetencji Grupy poprzez zawiązanie spółki dedykowanej dla jednego rodzaju działalności; założenie Spółki Zależnej pozwoli na wyizolowanie ryzyka i odpowiedzialności poszczególnych działów przedsiębiorstwa;
- 2.** założenie Spółki Zależnej pozwoli na zwiększenie swobody kontraktowania w zakresie stosunków umownych - Spółka Zależna będzie mogła zawierać umowy, projekty joint venture lub partnerstwa dotyczące jej działalności w sposób bardziej elastyczny niż mógłby to zrobić duży podmiot korporacyjny;
- 3.** założenie Spółki Zależnej pozwoli na usprawnienie zarządzania grupą na międzynarodowych rynkach;
- 4.** założenie Spółki Zależnej spowoduje zwiększenie transparentności przepływu pieniędzy związanego z rachunkowością zarządczą Spółki;
- 5.** założenie Spółki Zależnej poprawi jakość regulacji wewnętrznych;
- 6.** założenie Spółki Zależnej pozwoli na ukierunkowaną alokację zasobów przedsiębiorstwa - ukierunkowana alokacja środków poprawi efektywność finansową i zapewni, że Spółka Zależna będzie mogła (i) określić etapy działalności zgodnie z jego podstawowymi kompetencjami (ii) usprawnić operacje, (iii) zmniejszyć koszty ogólne związane z zarządzaniem różnymi departamentami oraz (iv) zwiększyć elastyczność w reagowaniu na zmiany rynkowe;

Uzasadnienie wnioskodawcy

7. założenie Spółki Zależnej pozwoli na zwiększenie ochrony własności intelektualnej; w ramach prac działów, których działalność ma być kontynuowana w Spółce Zależnej, uzyskuje się dostęp do poufnych informacji klienta, co generuje odpowiednie ryzyka związane z wyciekiem lub nieuprawnionym użyciem tych danych;

8. założenie Spółki Zależnej pozwoli na zabezpieczenie tajemnicy przedsiębiorstwa - prawdopodobieństwo utraty, niekontrolowanego wycieku lub kradzieży informacji poufnych wzrasta wprost proporcjonalnie z rozmiarem organizacji oraz liczbą osób posiadających potencjalny dostęp do takich danych;

Uzasadnienie wnioskodawcy

9. zmiana rodzajów stosunków prawnych, które będą łączyć Współpracowników ze Spółką Zależną, pozwoli na dostosowanie relacji występujących pomiędzy Współpracownikami a Spółką Zależną do standardów rynkowych w kontekście wymogów współpracy oraz wymogów kontrahenckich;

Uzasadnienie wnioskodawcy

10. zmiana formy zatrudnienia Współpracowników umożliwi nawiązywanie współpracy zgodnie ze standardem współpracy istniejącym w branży, w której działa Spółka; działanie to zwiększy konkurencyjność Grupy na rynku pozyskiwania współpracowników, także o osoby lub podmioty współpracujące tylko w relacji B2B; reorganizacja pozwoli zabezpieczyć większy poziom retencji pracowniczej wobec obecnych pracowników, którzy odeszliby na B2B do innych podmiotów w ramach obecnych trendów rynkowych;

Uzasadnienie wnioskodawcy

11. zmiana rodzajów stosunków prawnych, które będą łączyć Współpracowników ze Spółką Zależną, pozwoli na zwiększenie swobody w kreowaniu relacji kontraktowych pod projekty; możliwość szybkiego zwiększenia lub zmniejszenia zespołu projektowego w zależności od fazy projektu;

Uzasadnienie wnioskodawcy

12. zmiana rodzajów stosunków prawnych, które będą łączyć Współpracowników ze Spółką Zależną pozwoli na zwiększenie przychodów Grupy wynikające z pozyskania nowych klientów i braku utraty obecnych poprzez zapewnienie nowoczesnej, elastycznej i dostosowanej do aktualnych warunków gospodarczych struktury;

Uzasadnienie wnioskodawcy

13. zmiana rodzajów stosunków prawnych, które będą łączyć Współpracowników ze Spółką Zależną, pozwoli na zwiększenie odpowiedzialności Współpracowników;

Uwagi końcowe

W wyniku rozpatrzenia Wniosku, Szef KAS stwierdził, że przedstawione w nim okoliczności wskazują, że do określonej we Wniosku korzyści podatkowej wynikającej z wykonania Czynności może mieć zastosowanie [art. 119a § 1](#) Ordynacji podatkowej.

W wyniku rozpatrzenia Wniosku stwierdzono bowiem, że:

- Wnioskodawca osiągnie korzyść podatkową w rozumieniu [art. 3 pkt 18 lit. d](#) Ordynacji podatkowej, oraz
- co najmniej jednym z głównych celów dokonania Czynności jest osiągnięcie korzyści podatkowej, oraz
- korzyść podatkowa jest sprzeczna w danych okolicznościach z przedmiotem lub celem ustawy podatkowej lub jej przepisu, normą prawną wywiedzioną z przepisów [art. 10 ust. 1 pkt 1 i 3](#) ustawy o PIT w zw. z [art. 5a pkt 6](#), [art. 5b ust. 1](#) ustawy o PIT w zw. z [art. 12 ust. 1](#) ustawy o PIT oraz przepisu [art. 9a ust. 3](#) ustawy o PIT i [art. 8 ust. 2](#) ustawy o ryczałcie, oraz
- sposób działania jest sztuczny w rozumieniu [art. 119c § 1](#) i [§ 2 pkt 1 i 3](#) Ordynacji podatkowej.

Dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform

W motywach wprowadzenia dyrektywy wskazano, że:

- większość osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform ma inną pracę lub inne źródło dochodu i zazwyczaj jest nisko opłacana.
- praca za pośrednictwem platform szybko się zmienia, co skutkuje nowymi modelami biznesowymi i nowymi formami zatrudnienia, które niekiedy nie są objęte istniejącymi systemami ochrony.
- pośrednictwem platform może skutkować nieprzewidywalnością godzin pracy i zacieraniem się granic między stosunkiem pracy a samozatrudnieniem oraz między obowiązkami pracodawców i pracowników.
- Niewłaściwa klasyfikacja statusu zatrudnienia niesie ze sobą skutki dla danej osoby, ponieważ może ograniczać dostęp do obowiązujących praw pracowniczych i socjalnych.

Dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform

1. Wprowadzenie definicji.

„Cyfrowa platforma pracy” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną świadczącą usługę komercyjną, która spełnia wszystkie następujące wymogi:

- **jest udostępniana, przynajmniej częściowo, na odległość za pomocą środków elektronicznych, takich jak strona internetowa lub aplikacja mobilna;**
- **jest świadczona na żądanie usługobiorcy;**
- **obejmuje, jako niezbędny i istotny element, organizację pracy wykonywanej przez osoby fizyczne, niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana przez internet, czy w określonym miejscu;**

Definicja cyfrowych platform pracy określona w nie obejmuje usługodawców, których głównym celem jest eksploatacja aktywów lub dzielenie się nimi. Jest ona ograniczona do usługodawców, dla których organizacja pracy wykonywanej przez osobę fizyczną nie stanowi jedynie drugorzędnego i czysto pomocniczego elementu.

Dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform

1. Określenie statusu zatrudnienia.

Ustalenie istnienia stosunku pracy opiera się przede wszystkim na faktach związanych z faktycznym wykonywaniem pracy, z uwzględnieniem stosowania algorytmów w organizacji pracy za pośrednictwem platform internetowych, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek ten jest klasyfikowany we wszelkich porozumieniach umownych, które mogły zostać uzgodnione między zainteresowanymi stronami. W przypadku gdy istnienie stosunku pracy stwierdza się na podstawie faktów, strona przejmująca obowiązki pracodawcy jest wyraźnie określona zgodnie z krajowymi systemami prawnymi.

Dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform

1. Wprowadzenie domniemania prawnego.

Stosunek umowny między cyfrową platformą pracy, która kontroluje, wykonywanie pracy, i osobą wykonującą pracę za pośrednictwem tej platformy uznaje się prawnie za stosunek pracy. W tym celu państwa członkowskie ustanawiają ramy środków zgodnie z ich krajowymi systemami prawnymi i sądowymi.

Domniemanie prawne stosuje się we wszystkich stosownych postępowaniach administracyjnych i sądowych. Właściwe organy weryfikujące zgodność z odpowiednimi przepisami lub je egzekwujące mogą opierać się na tym domniemaniu.

Dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform

1. Kontrola wykonywania pracy.

Kontrolę wykonywania pracy w rozumieniu należy rozumieć jako spełniającą co najmniej dwa z następujących warunków:

- rzeczywiste określanie lub ustalanie górnych limitów poziomu wynagrodzenia;
- zobowiązanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych do przestrzegania szczególnych wiążących zasad dotyczących wyglądu, postępowania wobec odbiorcy usługi lub wykonania pracy;
- nadzorowanie wykonania pracy lub weryfikowanie jakości wyników pracy, w tym drogą elektroniczną;
- skuteczne ograniczanie, w tym za pomocą sankcji, swobody organizowania pracy, w szczególności swobody wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności, przyjmowania i odrzucania zadań oraz korzystania z podwykonawców lub zastępców;
- skuteczne ograniczenie możliwości rozbudowy bazy klientów lub wykonywania pracy na rzecz osób trzecich.

Dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform

1. Tryb odwoławczy.

Jeżeli cyfrowa platforma pracy twierdzi, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu prawa, układów zbiorowych lub praktyki obowiązującej w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, ciężar dowodu spoczywa na cyfrowej platformie pracy. Postępowanie takie nie ma skutku zawieszającego w odniesieniu do stosowania domniemania prawnego.

W przypadku gdy osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych twierdzi, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy zdefiniowanym w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, cyfrowa platforma pracy jest zobowiązana do pomocy we właściwym rozstrzygnięciu postępowania, w szczególności poprzez dostarczenie wszelkich istotnych informacji, którymi dysponuje.

Dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform

Transpozycja i wdrożenie

W świetle art. 21 Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej 2 lata po jej wejściu w życie.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych została przyjęta przez Parlament Europejski w kwietniu 2024 roku. Obecnie oczekuje na formalne zatwierdzenie przez Radę Unii Europejskiej. Po jej oficjalnym przyjęciu, państwa członkowskie będą miały określony czas na transpozycję jej przepisów do prawa krajowego. W związku z tym, na dzień 5 listopada 2024 roku, dyrektywa nie weszła jeszcze w życie.

Źródła:

Literatura i bibliografia:

- P. Tuleja [w:] P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radziejewicz, P. Tuleja, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, wyd. II*, Warszawa 2023, art. 24.
- P. Nazaruk [w:] B. Bajor, D. Bierecki, J. Bocianowska, J. Ciszewski, M. Ciszewski, G. Karaszewski, J. Knabe, J. Mucha-Kujawa, G. Sikorski, B. Sitek, R. Tanajewska, P. Nazaruk, *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024, art. 734.
- B. Szolc-Nartowski [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz, wyd. II*, red. M. Balwicka-Szczyrba, A. Sylwestrzak, Warszawa 2024, art. 627.
- <https://lassotakrawiec.pl/wiedza/umowa-b2b/>
- M. Gersdorf, M. Raczkowski [w:] W. Ostaszewski, K. Rączka, A. Zwolińska, M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV*, Warszawa 2024, art. 22.
- K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024, art. 22.
- M. Rylski, *Pozorność nawiązania stosunku pracy z kobietą w ciąży a prawo do krótkoterminowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Część I*, PiZS 2023, nr 1, s. 12-23.

Orzecznictwo:

Źródła:

- Wyrok SA w Poznaniu z 17.11.2021 r., III AUa 1466/19, LEX nr 3457793.
- Wyrok TK z 12.02.2013 r., K 6/12, OTK-A 2013, nr 2, poz. 16.
- wyrok SN z 15.10.1999 r., [I PKN 307/99](#), OSNAPiUS 2001/7, poz. 214
- SA w Szczecinie w wyroku z 4.04.2013 r., [III AUa 96/13](#)
- wyrok SA w Szczecinie z 30.04.2013 r., [III AUa 956/12](#),
- por. wyrok SN z 7.09.1999 r., [I PKN 277/99](#), OSNAPiUS 2001/1, poz. 18
- por. wyrok SN z 11.04.1997 r., [I PKN 89/97](#), OSNAPiUS 1998/2, poz. 35
- wyroku Sądu Najwyższego z 2.12.1975 r., [I PRN 42/75](#), LEX nr 14292
- TK – K 6/12

- Pismo z dnia 12 czerwca 2024 r. Szef Krajowej Administracji Skarbowej DKP3.8082.10.2023

Źródła:

<https://www.een.org.pl/>

1. Zachęcamy do zadawania pytań również na stronie een.org.pl.
 1. Nasze porady są bezpłatne.



Enterprise Europe Network Polska.
Pomagamy firmom rozwijać się międzynarodowo

Najbliższe wydarzenia

Imprezy kooperacyjne, targi, misje gospodarcze,
webinaria i konferencje

Oferty współpracy

Nawiąż międzynarodową współpracę, skorzystaj z bazy
zagranicznych ofert kooperacyjnych

Bezpłatne porady ekspertów

Prawo UE, dostęp do finansowania, transfer technologii,
ochrona danych osobowych, zrównoważony rozwój,
innowacyjność

Wiedza i know how

Artykuły, poradniki, informacje i filmy szkoleniowe

Historie sukcesu

Poznaj historie firm, którym pomogliśmy

Kim jesteśmy

Dowiedz się jakie usługi oferuje sieć Enterprise Europe
Network. Znajdź nasze lokalne ośrodki. Zapisz się na
newsletter.



Webinarium zostało zrealizowane przez ośrodek Enterprise Europe Network działający przy Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości - www.een.org.pl

Patryk Patoleta

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości - Departament Wsparcia Przedsiębiorczości.

<https://www.een.org.pl/#poradyekspertow>

patryk_patoleta@parp.gov.pl