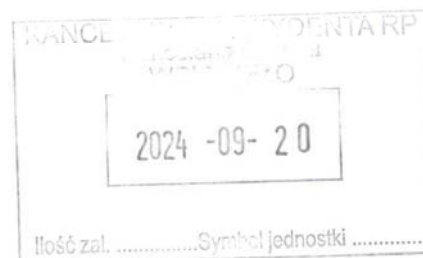




Poznań – Warszawa, 19 września 2024 r.



Fundacja Dobre Państwo



Pan Andrzej Duda

Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej

Kancelaria Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej

w miejscu

PETYCJA

Na podstawie art. 63 Konstytucji RP i art. 2 art. 2 ust. 3 Ustawy o petycjach wnosimy petycję o podjęcie działań w celu wniesienia pod obrady Sejmu RP projektu ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. 1974 Nr 24 poz.141, i to w ten sposób, że słowo „pracownik” zastąpione zostanie słowem „pracujący”, rozumianym jako osoba, która osobiście świadczy pracę, niezależnie od formy prawnej, którą przybiera relacja z pracodawcą.

UZASADNIENIE

Polski kodeks pracy jest archaiczny i anachroniczny, a przez to niedostosowany do realiów XXI wieku. Przepisy koncentrują się wyłącznie na pracowniku w rozumieniu osoby świadczącej pracę na podstawie umowy o pracę. Od lat 70. minionego wieku zmieniły się formy świadczenia pracy, a także ci, którzy świadczą pracę – pracujący.

Kodeks się nie zmienił. Pojawiła się nowa kategoria pracownika – samozatrudnieni, których obecnie są dwa miliony. Kodeks ich nie zauważa.

Jedynie marginalnie ich istnienie dostrzegają inne regulacje szeroko pojmowanego prawa pracy.

W.S.

W świetle prawa samozatrudnieni już nie są pracownikami, a nie są pracodawcami. Kodeks ich nie uwzględnia.

Chcemy, by nowy kodeks pracy zrównał wobec prawa wszystkich świadczących pracę, niezależnie od formy tego świadczenia.

Chcemy, by chronił wszystkich pracujących. Chcemy, by gwarantował prawa wszystkim pracującym. Niezależnie od tego, na jakiej podstawie świadczą pracę i w jakiej relacji z pracodawcą – wynagradzającym za pracę ludzką pozostają.

Czas na zmiany, także zmiany legislacyjne, które obejmą wiele przepisów rangi ustawowej a nawet kilku innych kodeksów. Czas także na nową umowę społeczną. Dokonajmy zmian systemowych na rynku pracy w polskiej gospodarce

Ubiegłowieczna rewolucja Solidarności by niwelować bezrobocie dopuściła niekodeksowe formy pracy, w których istotnym odsetkiem jest fikcyjne samozatrudnienie – współczesne niewolnictwo. Ta sama ludzka praca nie może być inaczej chroniona i świadczona pod ekonomicznym przymusem wyłącznie z uwagi na pozorną swobodę zawierania umów.

Strażnikiem jest Państwo. Podmiotem jest człowiek. Praca jest wartością. Umowa społeczna jest Dobrem Wspólnym.

Jak?

Budowę nowej umowy społecznej rozpocznijmy od zmian Kodeksu Pracy.

Wypracujmy jednolity kontrakt pracowniczy. Rzetelnie potraktujmy Dyrektywy Unii Europejskiej o pracy platformowej, o równowadze życia i pracy, wskazówki Międzynarodowej Organizacji Pracy o bezpieczeństwie i higienie pracy.

Poważnie traktujmy HRDD. Zrozummy czynnik „S” - społeczny wymiar wspólnoty - w ESG.

Dopuszczmy wreszcie do dialogu samozatrudnionych, firmy, JDG, rencistów i emerytów oraz rolników indywidualnych. To też trzeba zacząć od reformy Kodeksu Pracy.

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-tych 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 „pracujący” – ani razu. Pracodawca w Kodeksie Pracy i w innych normach prawnych nieudolnie zastępuje desygnat Zakładu Pracy.

Miedzy 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 fałszywi

pracodawcy dla samych siebie – proponujemy wprowadzenie terminu PRACUJĄCY by odróżnić tę grupę od fikcyjnego samozatrudnienia.

Celem inicjatywy opisywanej w niniejszej Petycji jest, by słowo „PRACUJĄCY” oznaczało wszystkich wykonujących pracę, a określenie pracownik służyło do dookreślania Osób będących w relacji konkretnych typów umów kodeksowych zawartych z udziałem pracodawców mających charakter 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.

Dokonując koniecznych zmian zrównujemy wobec prawa wszystkich świadczących pracę – pracujących i przestajemy kodeksowo uprzywilejowywać 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.

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 wtórnego 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 (ułatwianie 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.

Wnosimy o przyjęcie Petycji i podjęcie działań, by samozatrudnieni przestali być wreszcie pozbawieni głosu.

OŚWIADCZENIE

Wyrażamy zgodę na publikację petycji z podaniem nazwy oraz danych kontaktowych i identyfikacyjnych podmiotu składającego Petycję oraz imion i nazwisk osób reprezentujących.

z wyrazami szacunku,

Witold Solski

Prezes Zarządu Fundacji

Katarzyna Kosakowska

Członek Zarządu Fundacji