

## Informacje dodatkowe do XIII sprawozdania

### Artykuł 4 ustęp 3

Zgodnie z art. 18<sup>3c</sup> Kodeksu pracy pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pojęcie „prac o jednakowej wartości” jest zdefiniowane w § 3 art. 18<sup>3c</sup> kodeksu. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

W Kodeksie pracy nie jest wprost zdefiniowane pojęcie „jednakowej pracy”. W doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także – ilości i jakości. Sąd Najwyższy orzekł także, że stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy”, ale nie jest ono wyłączne. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18<sup>3c</sup> § 1 Kodeksu pracy. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 kodeksu podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia (wyrok SN z 7.3.2012 r., II PK 161/11, LEX nr 1211149).

Kodeks pracy zawiera tylko definicję prac o jednakowej wartości (art. 18<sup>3c</sup> § 3). Nie ma w nim odniesienia do kwestii, czy porównanie stanowisk i wynagrodzeń dotyczy tylko sytuacji wewnątrz jednego przedsiębiorstwa, czy też możliwe jest przeprowadzanie porównań stanowisk i wynagrodzeń między przedsiębiorstwami.

W orzecznictwie sądowym powtarza się porównywanie wynagrodzeń u tego samego pracodawcy. Na przykład można wskazać, że w wyroku Sądu Najwyższego z 12 lutego 2013 r. (II PK 163/12, OSNP 2013/21-22/248) sąd wyraźnie odniósł się do „zasady równości wynagrodzenia zasadniczego członków tej samej izby” (sprawa dotyczyła regionalnych izb obrachunkowych).

Analiza doktryny prawa pracy wskazuje, że obowiązek równego traktowania nałożony jest na pracodawcę.

### Artykuł 5

#### 1/ Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego

Szczególne charakter Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego (ABW) zdeteminowany jest zadaniami, jakie ta służba specjalna realizuje. Zadania te zostały określone w ustawie z 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu. Należą do nich:

- rozpoznawanie, zapobieganie i zwalczanie zagrożeń godzących w bezpieczeństwo wewnętrzne państwa oraz jego porządek konstytucyjny, a w szczególności w suwerenność i międzynarodową pozycję, niepodległość i nienaruszalność jego terytorium, a także obronność państwa,
- rozpoznawanie, zapobieganie i wykrywanie przestępstw:
  - szpiegostwa, terroryzmu, bezprawnego ujawnienia lub wykorzystania informacji niejawnych i innych przestępstw godzących w bezpieczeństwo państwa,
  - godzących w podstawy ekonomiczne państwa,
  - korupcji osób pełniących funkcje publiczne, o których mowa w art. 1 i 2 ustawy z 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne, jeśli może to godzić w bezpieczeństwo państwa,

- w zakresie produkcji i obrotu towarami, technologiami i usługami o znaczeniu strategicznym dla bezpieczeństwa państwa,
- nielegalnego wytwarzania, posiadania i obrotu bronią, amunicją i materiałami wybuchowymi, bronią masowej zagłady oraz środkami odurzającymi i substancjami psychotropowymi, w obrocie międzynarodowym

oraz ściganie ich sprawców,

- realizowanie, w granicach swojej właściwości, zadań związanych z ochroną informacji niejawnych oraz wykonywanie funkcji krajowej władzy bezpieczeństwa w zakresie ochrony informacji niejawnych w stosunkach między-narodowych,
- uzyskiwanie, analizowanie, przetwarzanie i przekazywanie właściwym organom informacji mogących mieć istotne znaczenie dla ochrony bezpieczeństwa wewnętrznego państwa i jego porządku konstytucyjnego,
- podejmowanie innych działań określonych w odrębnych ustawach i umowach międzynarodowych.

W celu realizacji zadań funkcjonariusze ABW wykonują:

- czynności operacyjno-rozpoznawcze i dochodzeniowo-śledcze w celu rozpoznawania, zapobiegania i wykrywania przestępstw oraz ścigania ich sprawców
- czynności operacyjno-rozpoznawcze i analityczno-informacyjne w celu uzyskiwania i przetwarzania informacji istotnych dla ochrony bezpieczeństwa państwa i jego porządku konstytucyjnego.

Przy wykonywaniu czynności służących realizacji zadań ABW funkcjonariusze mają prawo:

- wydawania osobom poleceń określonego zachowania się, w granicach niezbędnych do wykonania czynności, o których mowa w pkt. 2–5, albo w celu uniknięcia bezpośredniego zagrożenia bezpieczeństwa osób lub mienia,
- legitymowania osób w celu ustalenia ich tożsamości,
- zatrzymywania osób w trybie i w przypadkach określonych w przepisach Kodeksu postępowania karnego,
- przeszukiwania osób i pomieszczeń w trybie i w przypadkach określonych w przepisach Kodeksu postępowania karnego,
- dokonywania kontroli osobistej, przeglądania zawartości bagaży oraz sprawdzania ładunku w środkach transportu lądowego, powietrznego i wodnego, w razie istnienia uzasadnionego podejrzenia popełnienia czynu zabronionego pod groźbą kary,
- obserwowania i rejestrowania przy użyciu środków technicznych obrazu zdarzeń w miejscach publicznych oraz dźwięku towarzyszącego tym zdarzeniom w trakcie wykonywania czynności operacyjno-rozpoznawczych podejmowanych na podstawie ustawy,
- żądania niezbędnej pomocy od instytucji państwowych, organów administracji rządowej i samorządu terytorialnego oraz przedsiębiorców prowadzących działalność w zakresie użyteczności publicznej, wymienione instytucje, organy i przedsiębiorcy są obowiązani, w zakresie swojego działania, do udzielenia nieodpłatnie tej pomocy, w ramach obowiązujących przepisów prawa,
- zwracania się o pomoc do innych niż wymienieni w pkt. 7 przedsiębiorców, jednostek organizacyjnych i organizacji społecznych, jak również zwracania się w nagłych wypadkach do każdej osoby o udzielenie doraźnej pomocy, w ramach obowiązujących przepisów prawa.

Za militarnym charakterem służby w ABW przemawia również, że wykonując zadania, funkcjonariusze mogą posługiwać się bronią palną lub innymi środkami technicznymi. Funkcjonariusze ABW otrzymują uzbrojenie i wyposażenie niezbędne do wykonywania

czynności służbowych. Użycie i wykorzystywanie środków przymusu bezpośredniego i broni palnej przez funkcjonariuszy oraz dokumentowanie tego użycia i wykorzystywania odbywa się na zasadach określonych w ustawie z 24 maja 2013 r. o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej.

Funkcjonariusze otrzymują umundurowanie albo równoważnik pieniężny w zamian za to umundurowanie, albo kwotę na zakup ubrania cywilnego.

W związku z wykonywaniem zadań ABW zapewnia ochronę środków, form i metod realizacji zadań, zgromadzonych informacji oraz własnych obiektów i danych identyfikujących funkcjonariuszy Agencji.

Kompetencje, które można zreasumować jako realizacja przez funkcjonariuszy czynności operacyjno-rozpoznawczych i dochodzeniowo-śledczych, bliskie są tym, które przypisano formacjom o charakterze policyjnym, czy też, w przypadku niektórych państw, wojskowym.

Specyficznym wyróżnikiem służby funkcjonariuszy ABW jest ciążące na nich zobowiązanie ścisłego zachowania tajemnicy. Z uwagi na to oraz zakazy wynikające z ustawy<sup>1</sup> nie jest możliwe przekazanie Komitetowi Niezależnych Ekspertów informacji na temat szczegółowych form i metod wykonywania przez funkcjonariuszy czynności operacyjno-rozpoznawczych.

Na szczególny charakter służby funkcjonariuszy ABW wskazują również niektóre wymagania im stawiane, to jest, między innymi, że służbę w ABW może pełnić osoba dająca rękojmię zachowania tajemnicy stosownie do wymogów określonych w przepisach o ochronie informacji niejawnych oraz posiadająca „zdolność fizyczną i psychiczną do służby w formacjach uzbrojonych, wymagających szczególnej dyscypliny służbowej, której gotowa jest się podporządkować.”

Wykonywanie zadań nałożonych na funkcjonariusza może wiązać się z koniecznością narażenia przez niego zdrowia lub życia.

Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego jest służbą scentralizowaną i hierarchiczną, czyli ma cechy typowe dla formacji zmilitaryzowanych. Centralizacja oznacza ściśle określenie kompetencji. Hierarchiczny sposób zbudowania ABW przejawia się w zależności służbowej, która cechuje się tym, że funkcjonariusze podporządkowani są swoim przełożonym, którzy w rozkazach i poleceniach wyznaczają im sposób działania przy wykonywaniu obowiązków służbowych.

W trakcie wykonywania obowiązków służbowych funkcjonariusze ABW zobowiązani są ściśle wykonywać polecenia i rozkazy przełożonych i tylko w wyjątkowych wypadkach mogą odmówić

---

<sup>1</sup> Art. 39

1. Szefowie Agencji, każdy w zakresie swojego działania, mogą zezwalać funkcjonariuszom i pracownikom Agencji oraz byłym funkcjonariuszom i pracownikom, po ustaniu stosunku służbowego lub stosunku pracy w Agencji, a także osobom udzielającym im pomocy w wykonywaniu czynności operacyjno-rozpoznawczych, na udzielenie informacji niejawnej określonej osobie lub instytucji.

2. Uprawnienie, o którym mowa w ust. 1, wobec byłych funkcjonariuszy i pracowników Urzędu Ochrony Państwa przysługuje Szefowi ABW.

3. Zezwolenie, o którym mowa w ust. 1 i 2, nie może dotyczyć udzielenia informacji o:

1) osobie, jeżeli zostały uzyskane w wyniku prowadzonych przez Agencję albo inne organy, służby lub instytucje państwowe czynności operacyjno-rozpoznawczych;

2) szczegółowych formach i zasadach przeprowadzania czynności operacyjno-rozpoznawczych oraz o stosowanych w związku z ich prowadzeniem środkach i metodach;

3) osobie udzielającej pomocy Agencji, o której mowa w art. 36 ust. 1;

4) osobie udzielającej pomocy Urzędowi Ochrony Państwa w wykonywaniu czynności operacyjno-rozpoznawczych.

ich wykonania. Obowiązek ten jest filarem dyspozycyjności i podstawą sprawnego wykonywania zadań przez ABW.

Kolejną cechą, charakterystyczną dla wszystkich służb mundurowych, w tym ABW, jest dyspozycyjność oraz szczególny stosunek służbowy dotyczący funkcjonariuszy.

Dyspozycyjność oznacza pełne podporządkowanie się przez funkcjonariusza poleceniom przełożonych oraz uprawnienie szefa służby do władczego kształtowania warunków służby funkcjonariusza, odpowiednio do potrzeb służby. Ten wyjątkowy charakter służby ściśle odzwierciedlony jest w przepisach regulujących, między innymi:

- czas pełnienia służby<sup>2</sup>,
- przeniesienie lub delegowanie do czasowego pełnienia służby w innej miejscowości<sup>3</sup>,
- powierzenie pełnienia obowiązków na innym stanowisku<sup>4</sup>,
- przenoszenie na niższe stanowisko służbowe<sup>5</sup>,
- zawieszanie w czynnościach służbowych<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> Art. 51

1. Czas pełnienia służby funkcjonariusza jest określany wymiarem jego obowiązków, z uwzględnieniem prawa do wypoczynku.

2. Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzeń, odrębnie dla każdej Agencji, rozkład czasu służby, z uwzględnieniem czasu na wypoczynek oraz przypadków przedłużenia czasu służby funkcjonariuszy każdej z Agencji, uzasadnionych potrzebą zapewnienia niezakłóconego toku służby.

<sup>3</sup> Art. 55

1. Funkcjonariusz z urzędu lub na własną prośbę może być przeniesiony do pełnienia służby albo delegowany na okres do 6 miesięcy do czasowego pełnienia służby w innej miejscowości.

2. Szef ABW i Szef AW, każdy w zakresie swojego działania, w uzasadnionych przypadkach może przedłużyć okres delegowania, o którym mowa w ust. 1, do 12 miesięcy.

<sup>4</sup> Art. 56.

1. Funkcjonariuszowi można powierzyć, na czas określony, pełnienie obowiązków służbowych na innym stanowisku. W takim przypadku uposażenie funkcjonariusza nie może być obniżone.

2. Funkcjonariusza, gdy jest to uzasadnione realizacją zadań Agencji, w której pełni służbę, za jego zgodą, można oddelegować do wykonywania zadań służbowych poza Agencją, po przeniesieniu go do dyspozycji Szefa tej Agencji. Przepisów art. 54 nie stosuje się.

3. Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzeń, odrębnie dla każdej Agencji, warunki i tryb oddelegowania, uprawnienia i obowiązki funkcjonariusza w czasie oddelegowania, wysokość i sposób wypłacania uposażenia i innych świadczeń pieniężnych przysługujących oddelegowanemu funkcjonariuszowi, uwzględniając miejsce oraz charakter i zakres wykonywanych przez niego zadań służbowych poza Agencją, a także ustali, z uwzględnieniem przepisów o ochronie informacji niejawnych, szczególne uprawnienia i obowiązki funkcjonariusza pełniącego służbę poza granicami kraju.

<sup>5</sup> Art. 57

1. Funkcjonariusza przenosi się na niższe stanowisko służbowe w razie wymierzenia kary dyscyplinarnej wyznaczenia na niższe stanowisko służbowe.

2. Funkcjonariusza można przenieść na niższe stanowisko służbowe w przypadku:

1) orzeczenia przez właściwą komisję lekarską Agencji trwałej niezdolności do pełnienia służby na zajmowanym stanowisku służbowym, jeżeli nie ma możliwości mianowania go na stanowisko równorzędne;

2) nieprzydatności na zajmowanym stanowisku służbowym, stwierdzonej w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej;

3) niewywiązywania się z obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku służbowym, stwierdzonego w okresie służby stałej w dwóch kolejnych opiniach służbowych, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy;

4) likwidacji zajmowanego stanowiska służbowego lub z innych przyczyn uzasadnionych potrzebami organizacyjnymi, gdy nie ma możliwości mianowania go na równorzędne stanowisko służbowe.

(...)

4. Funkcjonariusz, który nie wyraził zgody na przeniesienie na niższe stanowisko służbowe z przyczyn określonych w ust. 2, może być zwolniony ze służby.

<sup>6</sup> Art. 58

1. Funkcjonariusza zawiesza się, rozkazem personalnym, w czynnościach służbowych, na czas nie dłuższy niż 3 miesiące, w razie wszczęcia przeciwko niemu postępowania karnego w sprawie o przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego.

- stosowanie wobec funkcjonariusza szczególnego rodzaju odpowiedzialności – dyscyplinarnej.

Szczególny charakter służby odzwierciedlony jest także w rocie ślubowania (określonej w ustawie) - zawarte w niej jest, że funkcjonariusz ABW ślubuje służyć wiernie Narodowi, chronić ustanowiony Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej porządek prawny, strzec bezpieczeństwa Państwa i jego obywateli, nawet z narażeniem życia, zaś wykonując powierzone zadania, pilnie przestrzegać prawa, dochować wierności konstytucyjnym organom Rzeczypospolitej Polskiej, przestrzegać dyscypliny służbowej oraz wykonywać rozkazy i polecenia przełożonych. Funkcjonariusz ślubuje także strzec tajemnicy prawnie chronionej, honoru, godności i dobrego imienia służby oraz przestrzegać zasad etyki zawodowej.

Funkcjonariusz w okresie pełnienia służby nie może:

- być członkiem zarządu, rady nadzorczej lub komisji rewizyjnej spółek prawa handlowego;
- być członkiem zarządu, rady nadzorczej lub komisji rewizyjnej spółdzielni, z wyjątkiem rady nadzorczej spółdzielni mieszkaniowej,
- być członkiem zarządu fundacji prowadzącej działalność gospodarczą,
- posiadać w spółkach prawa handlowego więcej niż 10% akcji lub udziały przedstawiające więcej niż 10% kapitału zakładowego – w każdej z tych spółek,
- prowadzić działalności gospodarczej na własny rachunek lub wspólnie z innymi osobami, a także zarządzać taką działalnością lub być przedstawicielem czy pełnomocnikiem w prowadzeniu takiej działalności,

chyba że szef ABW wyrazi na to zgodę.

Funkcjonariuszowi nie wolno podejmować zajęcia zarobkowego poza służbą, chyba że uzyska na to zezwolenie przełożonego posiadającego uprawnienia w sprawach osobowych i zajęcie to nie koliduje z wykonywaniem zadań służbowych oraz nie narusza honoru, godności lub dobrego imienia służby.

Funkcjonariusz nie może być członkiem partii politycznej ani uczestniczyć w działalności tej partii lub na jej rzecz. Funkcjonariusz jest obowiązany poinformować przełożonego o przynależności do stowarzyszeń krajowych. Przynależność funkcjonariusza do organizacji lub stowarzyszeń zagranicznych albo międzynarodowych wymaga zezwolenia Szefa ABW lub upoważnionego przez niego przełożonego.

Funkcjonariusz obowiązany jest uzyskiwać zezwolenie Szefa ABW na wyjazd za granicę. Funkcjonariusz obowiązany jest informować Szefa Agencji o wyjeździe za granicę dzieci pozostających na jego utrzymaniu albo współmałżonka. Szef Agencji określa, w drodze zarządzenia, przypadki, w których uzyskanie zezwolenia lub poinformowanie nie jest wymagane, a także obowiązki funkcjonariusza wyjeżdżającego za granicę i powracającego z zagranicy.

Działalność ABW jest finansowana z budżetu państwa. Koszty realizacji zadań ABW, w zakresie których – ze względu na wyłączenie ich jawności – nie mogą być stosowane przepisy o finansach publicznych, rachunkowości i zamówieniach publicznych, są finansowane z utworzonego na ten cel funduszu operacyjnego. Szef ABW określa w drodze zarządzenia, stanowiące informacje

---

2. Funkcjonariusza można zawiesić w czynnościach służbowych, na czas nie dłuższy niż 3 miesiące, w razie wszczęcia przeciwko niemu postępowania karnego w sprawie o przestępstwo nieumyślne ścigane z oskarżenia publicznego, postępowania w sprawie o wykroczenie oraz postępowania dyscyplinarnego, jeśli jest to celowe z uwagi na dobro postępowania lub dobro służby.

3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres zawieszenia w czynnościach służbowych można przedłużyć na dalszy czas oznaczony, nie dłuższy niż do dnia uprawomocnienia się orzeczenia wydanego w postępowaniu karnym lub postępowaniu w sprawie o wykroczenie, a w pozostałych przypadkach na czas nie dłuższy niż 12 miesięcy.

niejawne szczególne zasady tworzenia funduszu operacyjnego i gospodarowania tym funduszem.

## **2/ Prawo do organizowania się osób wykonujących umowy prawa cywilnego**

Osobom wykonującym pracę w ramach umowy prawa cywilnego nie przysługuje prawo tworzenia związków zawodowych oraz do członkostwa w związku zawodowym.

Podstawową cechą stosunków cywilnoprawnych, odróżniającą je od stosunków prawnych regulowanych w ramach innej gałęzi prawa, jest ukształtowanie tych stosunków na zasadzie równorzędności podmiotów, opartej na założeniu, że jeden podmiot nie występuje w stosunku podległości do drugiego podmiotu prawa cywilnego. Prawo pracy stanowi odrębną gałąź prawa regulującą stosunki pracy. Jedną z podstawowych cech stosunków pracy, pozwalającą na ich odróżnienie od zbliżonych do innych stosunków prawnych (stosunków cywilnoprawnych) jest zasada podporządkowania jednego podmiotu tego stosunku (pracownika) drugiemu podmiotowi (pracodawcy). Oznacza to wykonywanie przez pracownika pracy pod kierunkiem pracodawcy, który ma możliwość wydawania mu wiążących poleceń.

W polskim systemie prawa przyjmujący zamówienia w ramach cywilnoprawnej umowy o dzieło, przyjmujący zlecenie w ramach cywilnoprawnej umowy zlecenia, czy też przyjmujący zlecenie w ramach cywilnoprawnej umowy agencyjnej z istoty rzeczy nie znajduje się ani znajdować się nie może w pozycji podporządkowania w stosunku do drugiej strony umowy (zamawiającego, zlecającego). Konstatacja ta dotyczy także stron innych umów z zakresu prawa cywilnego (umów nienazwanych).

Wobec powyższego nie można mówić o osobach „zatrudnionych” na podstawie umów cywilnoprawnych, czy też o osobach świadczących „pracę”, a także o „wynagrodzeniu za pracę” takich osób. Zgodnie z Kodeksem cywilnym umowa nie narzuca miejsca i czasu wykonania pracy. Zleceniobiorcy nie przysługuje płatny urlop.

Umowy oparte na zasadzie równorzędności stron nie kreują bowiem podporządkowania (charakterystycznego dla stosunków pracy), a co za tym idzie, nie występuje podstawowy element immanentnie związany ze stosunkiem pracy. Ewentualne ukształtowanie stosunku prawnego przy zastosowaniu takich właśnie elementów będzie wykluczać kwalifikację tego stosunku jako umowy cywilnoprawnej.

Zgodnie z Kodeksem pracy:

- pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę,
- 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,
- zatrudnienie w warunkach tak określonych jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy.

Jeżeli z zawartej umowy wynika stosunek spełniający wskazane wyżej warunki, to inspektor pracy może, zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy, wystąpić o zastąpienie umowy prawa cywilnego umową o pracę. Inspektor pracy może także wystąpić z powództwem do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Sąd w tym trybie dokonuje wiążącej kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy bądź też nie.

W razie „przekształcenia” umowy prawa cywilnego w umowę o pracę poszkodowany ma prawo do świadczeń i należności, które nie zostały mu wypłacone, a przysługują pracownikowi (ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych). Jeżeli wypłacane zgodnie z mową prawa cywilnego wynagrodzenie było niższe niż minimalne wynagrodzenie, to przysługuje wyrównanie wynagrodzenia do minimalnego poziomu (i, ewentualnie, odsetki za nieterminowe uregulowanie należności ze stosunku pracy). Pracownika

należy zgłosić ponownie do ubezpieczenia społecznego oraz zgłosić do ubezpieczenia chorobowego, jak też wyrównać zaległości składek.

W 2013 r. skierowanych zostało do sądów pracy 237 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 438 osób (w 2012 r. – 81 powództw na rzecz 89 osób, w 2011 r. – 41 powództw na rzecz 50 osób, w 2010 r. – 100 powództw na rzecz 253 osób).

W wyniku wszystkich przeprowadzonych w 2013 r. kontroli, podczas których stwierdzono przypadki zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę, inspektorzy pracy wydali 437 poleceń ustnych oraz skierowali 1.879 wniosków w wystąpieniach o przekształcenie tych umów w umowy o pracę na rzecz 9.529 pracowników. W 2012 r. wydano 107 poleceń ustnych i 1.440 wniosków w wystąpieniach na rzecz 9.140 pracowników, w 2011 r. – 46 poleceń ustnych i 1.264 wniosków w wystąpieniach na rzecz 7.433 pracowników, w 2010 r. – 1.404 wnioski w wystąpieniach na rzecz 6.378 pracowników).

W 2013 r. na 649 osób winnych popełnienia wykroczeń związanych z zawieraniem umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, inspektorzy pracy nałożyli grzywny w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 804.110 zł. Ponadto, skierowali 211 wniosków o ukaranie do sądu, a wobec 437 osób zastosowali środki oddziaływania wychowawczego. W 2012 r. za popełnienie wykroczeń inspektorzy pracy nałożyli na 397 osób grzywny w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 510.350 zł, skierowali 116 wniosków o ukaranie do sądu, a wobec 232 osób zastosowali środki oddziaływania wychowawczego. W 2011 r. inspektorzy nałożyli na 294 osoby grzywny w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 368.050 zł, skierowali 72 wnioski o ukaranie do sądu, a wobec 151 osób zastosowali środki oddziaływania wychowawczego. W 2010 r. nałożyli na 326 osób grzywny w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 419.950 zł, skierowali 94 wnioski o ukaranie do sądu, a wobec 159 osób zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

Zgodnie z ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych zleceniobiorca podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu, a dobrowolnie (na swój wniosek) ubezpieczeniu chorobowemu. Zleceniobiorca podlega także ubezpieczeniu zdrowotnemu.

W świetle ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych co do zasady każda praca zarobkowa, w szczególności zatrudnienie w ramach stosunku pracy i świadczenie usług w ramach umowy zlecenia, rodzi obowiązek ubezpieczenia (stanowi tytuł do ubezpieczeń społecznych). Na obowiązek ubezpieczenia w ZUS nie ma wpływu rodzaj wykonywanej pracy, długość okresu na jaki ta umowa została zawarta, wysokość ustalonego z tego tytułu wynagrodzenia, ani rodzaj podmiotu, na rzecz którego praca jest wykonywana.

W razie równoległego wykonywania więcej niż jednej aktywności zawodowej (zbieg tytułów do ubezpieczenia społecznego) osoba podlega ubezpieczeniu co do zasady z jednego tytułu – pierwszego lub wybranego przez siebie. W przypadku kilku umów zlecenia równoległe wykonywanych przez zleceniobiorcę, podlega on ubezpieczeniom z tytułu jednej umowy – pierwszej lub wybranej przez niego.

Ze względu na liczne nadużycia popełniane przez część płatników składek którzy, wykorzystując lukę w przepisach, w przypadku kilku umów zlecenia ubezpieczają zleceniobiorców z tytułu najniższej płatnej umowy, od pozostałych umów odprowadzając jedynie składkę na ubezpieczenie zdrowotne (de facto legalna praca bez ubezpieczenia), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podjęło wprowadzenie rozwiązań zapewniających zleceniobiorcom większą ochronę. Przygotowany został projekt rozszerzający obowiązek ubezpieczenia w przypadku zbiegu kilku umów zlecenia i powodujący sumowanie podstaw wymiaru składek do kwoty co najmniej minimalnego wynagrodzenia jeżeli podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu jednej umowy jest niższa od minimalnego wynagrodzenia.



Regulacja taka zapewni ubezpieczonemu wykonującemu umowę zlecenia większą ochronę ubezpieczeniową, pozwoli wypracować minimalną emeryturę, a w przypadku utraty pracy zarobkowej umożliwi uzyskanie zasiłku dla bezrobotnych. Regulacja ta zmierza również do uzdrowienia konkurencji na rynku pracy, na którym podmiot zatrudniający pracowników na podstawie umów o pracę i uczciwie opłacający składki za nich składki na ubezpieczenie, jest w gorszej sytuacji niż podmioty, które mają niższe koszty pracy dzięki niskim kosztowi ubezpieczenia wykonawców zleceń.

Pierwsze czytanie projektu ustawy w Sejmie RP odbyło się 23 kwietnia 2014 r.

W celu rozwiązania problemu praw osób wykonujących pracę na podstawie umowy cywilnej, Minister Pracy i Polityki Społecznej zwrócił się 25 lutego 2014 r. do Dyrektora Generalnego MOP w sprawie pomocy technicznej dotyczącej, między innymi:

- uregulowania prawa koalicji osób pracujących na innej podstawie niż stosunek pracy,
- uprawnień związków zawodowych, w szczególności mechanizmów ochrony osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy (ochrona trwałości zatrudnienia a specyfika umów cywilnoprawnych),
- ochrony przed dyskryminacją antyzwiązkową,
- weryfikacji liczebności związków zawodowych,
- prawa do strajku pracowników służby cywilnej i administracji publicznej nie pełniących funkcji władczych.

Celem jest przygotowanie zmian w zakresie prawa do organizowania się, uprawnień związków zawodowych oraz ochrony przed dyskryminacją w związku z członkostwem w związku zawodowym.

Misja przedstawicieli MOP odbyła się w dniach 14-16 maja 2014 r. w Warszawie. W jej ramach odbyły się spotkania z przedstawicielami administracji rządowej i Państwowej Inspekcji Pracy oraz odrębne spotkania ekspertów z przedstawicielami związków zawodowych i organizacji pracodawców. Zwieńczeniem wizyty było spotkanie trójstronne. Eksperti MOP mają przedstawić raport z wizyty do końca czerwca 2014 r. Wizyta ekspertów stanowiła otwarcie dialogu trójstronnego w sprawie uregulowania prawa koalicji osób pracujących na innej podstawie niż stosunek pracy.

Ostateczne określenie zakresu nowelizacji ustawy o związkach zawodowych uzależnione jest także od rozstrzygnięcia Trybunału Konstytucyjnego w sprawie wszczętej na wniosek OPZZ z 27 czerwca 2012 r. ( sygnatura akt K 1/13).

## **Artykuł 6 ust. 2**

### **1/ Działania w celu ułatwienia i zachęcenia do zawierania układów zbiorowych pracy**

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej realizowało w latach 2008-2009 projekt „Poprawa funkcjonowania systemu dialogu społecznego oraz wzmocnienie instytucji i uczestników dialogu społecznego”. Projekt składał się z trzech komponentów:

- przeprowadzenie badań i analiz stanu dialogu społecznego, opracowanie zaleceń zmian: stwierdzone zostało niewłaściwe funkcjonowanie wsparcia eksperckiego oraz mechanizmów wzmacniających dialog autonomiczny,
- opracowanie modelowego systemu kształcenia w zakresie dialogu społecznego na wszystkich szczeblach,
- wsparcie instytucjonalne uczestników dialogu społecznego.

W toku opracowywania nowej perspektywy finansowej UE na lata 2014-2020 Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zgłosiło zadania z zakresu szeroko pojętego dialogu społecznego, w szczególności dotyczące wzmocnienia dialogu społecznego na poziomie regionalnym, lokalnym i zakładu pracy, promocję rokowań, arbitrażu i mediacji. Planowana jest realizacja projektu

mającego na celu stworzenie systemu powszechnego dostępu standardów współpracy pracodawców z przedstawicielstwami pracowników w procesie zarządzania zmianą w przedsiębiorstwie. Zaplanowano również projekt dotyczący wzmocnienia przedstawicieli partnerów społeczno-gospodarczych w celu zapewnienia należytej obsługi eksperckiej w procesie stanowienia prawa (stworzenie metodologii i programu kształcenia partnerów społecznych, przygotowanie materiałów szkoleniowych w zakresie prawa gospodarczego, ekonomii z elementami polityki przemysłowej, prawa pracy, ekonomii przedsiębiorstwa i analizy finansowej, przeprowadzenie szkoleń).

## **2/ Działalność Zespołu doraźnego do spraw pracowników samorządowych oraz służby cywilnej. Komitet zwraca się o informacje dotyczące składu zespołu, jego zadań i celów.**

Zespół doraźny ds. pracowników samorządowych oraz służby cywilnej został powołany Uchwałą nr 34 Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno- Gospodarczych z 16 lutego 2009 r.

Zadaniem Zespołu było wypracowanie i uzgodnienie rozwiązań dotyczących pracowników samorządowych oraz służby cywilnej, a w szczególności wynagrodzeń, wytycznych ocen kwalifikacyjnych, wartościowania stanowisk pracy, przepisów szczególnych z zakresu prawa pracy, środków na funkcjonowanie służby cywilnej.

5 maja 2009 r. Przewodniczący Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych powierzył Szefowi Służby Cywilnej obowiązki Przewodniczącego Zespołu. Oprócz Szefa Służby Cywilnej, w skład Zespołu weszło po dwóch przedstawicieli reprezentatywnych organizacji związkowych zawodowych (NSZZ „Solidarność”, OPZZ, Forum Związków Zawodowych) i po jednym przedstawicielu reprezentatywnych organizacji pracodawców (tylko Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych – Lewiatan i Business Centre Club – Związek Pracodawców zgłosili swoich przedstawicieli), czterech przedstawicieli strony rządowej (Ministerstwo Finansów, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów) oraz dwóch przedstawicieli samorządu, wskazanych przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu.

Zespół aktywnie prowadził prace, odbywając średnio raz na miesiąc spotkania, zarówno plenarne, jak i w ramach grupy roboczej ds. administracji skarbowej. Te intensywne działania nie przyniosły jednak spodziewanych efektów, co spowodowane było kilkoma czynnikami. Wymienić tu należy pojawiające się przez cały okres działania Zespołu znaczne rozbieżności stanowisk pomiędzy stroną związkową a rządową, zazwyczaj niemożliwe do przezwyciężenia w toku negocjacji. Niekiedy strona związkowa podnosiła również kwestie leżące poza zakresem właściwości Zespołu. Z kolei problemy dotyczące pracowników samorządowych, które z założenia miały być przedmiotem prac Zespołu, praktycznie nie były omawiane na jego posiedzeniach, gdyż związkowcy ani samorządowcy nie wykazywali zainteresowania tymi sprawami. Prace Zespołu zdominowała problematyka dotycząca administracji skarbowej, co związane było, między innymi, z silną reprezentacją tego segmentu administracji rządowej po stronie związkowej.

Kolejnym problemem Zespołu był brak zainteresowania pracodawców jego pracami, co podważało trójstronny charakter tego gremium i uniemożliwiało podejmowanie prawomocnych uchwał zgodnie z przepisami ustawy z 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego.

Na skutek tego stanu rzeczy działalność Zespołu doraźnego ds. pracowników samorządowych oraz służby cywilnej nie zaowocowała wypracowaniem zaleceń co do wdrożenia rozwiązań dotyczących wynagrodzeń, wytycznych ocen kwalifikacyjnych, wartościowania stanowisk pracy, przepisów szczególnych z zakresu prawa pracy czy też środków na funkcjonowanie służby cywilnej.

Zespół zakończył działalność 31 grudnia 2011 r. Obecnie trwają starania o powołanie nowego zespołu, o charakterze stałym, w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych.