

Samozatrudnienie

Pojęcie samozatrudnienia nie zostało zdefiniowane w przepisach prawa. Przyjąć jednak należy, że w najszerszym znaczeniu zjawisko to obejmuje praktykę współpracy między firmami, w ramach której jednym z partnerów jest osoba fizyczna prowadząca firmę jednoosobową i osobiście wykonująca zadania (usługi) wyłączone na rzecz drugiego partnera zawartej umowy o współpracę.

W zakresie pojęciowych aspektów terminu „samozatrudnienie” konieczne jest przede wszystkim rozgraniczenie osób samozatrudnionych i pozostałych przedsiębiorców, jak też rozgraniczenie właściwego i pozornego samozatrudnienia, czyli samozatrudnienia legalnego i nielegalnego.

Wyróżnić można: samozatrudnienie rzeczywiste i pozorne. To drugie polega na świadczeniu przez osobę fizyczną w ramach prowadzonej działalności gospodarczej pracy w warunkach typowych dla stosunku pracy, a zwłaszcza podległości poleceniom. Samozatrudnienie pozorne należy uznać za jedną z patologii rynku pracy, podobną do zastępowania umów o pracę umowami typu zlecenie. Kwalifikacja prawna takich sytuacji to nielegalne zawarcie umowy cywilnej w miejsce umowy o pracę. Z punktu doktryny prawa problem stanowi jednak legalne samozatrudnienie, któremu nie można przypisać cech stosunku pracy, ale

faktyczna sytuacja wykonawców pracy skłania na gruncie ocennym do rozważenia potrzeby objęcia ich ochroną podobną do pracowniczej.

Samozatrudnienie można więc określić jako osobiste wykonywanie usług lub prowadzenie działalności produkcyjnej w warunkach ekonomicznej zależności od odbiorców tych dóbr. W samozatrudnieniu występuje ekonomiczna zależność wykonawcy pracy, ale nie pojawia się podporządkowanie w rozumieniu pracowniczej zależności od pracodawcy.

Definiując pojęcie samozatrudnienia, należy zatem wskazać, że kluczowe cechy odróżniające tę formę zarobkowania od stosunku pracy to brak pracowniczego podporządkowania, brak osobistego charakteru więzi prawnej rozumianej w sposób bezwzględny i obciążenie wykonawcy pracy ryzykiem prowadzonej działalności.

Osoby samozatrudnione podporządkowują się narzuconym warunkom współpracy ze względu na groźbę jej całkowitego zerwania co oznaczałoby utratę jedynego albo głównego źródła dochodu. Taka zależność ekonomiczna powoduje, że za wzmocnieniem sytuacji osób samozatrudnionych w regulacji prawnej przemawiają te same przesłanki ekonomiczne i etyczne, które stanowią podstawę funkcji ochronnej prawa pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lipca 2001 I PKN 560/00 OSP 2002/5/70 stanął na stanowisku, że osoba fizyczna, nawet jeśli jest przedsiębiorcą, zawierając umowę mającą cechy umowy o pracę, nie działa w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, wobec czego nie ma przeszkód, aby orzec, że jest pracownikiem. Rozstrzygnięcie to Sąd oparł na treści art. 22 Kodeksu pracy i stwierdził, że osoby, na rzecz których wniesione zostało powództwo, wykonywały pracę podporządkowaną w zorganizowanym zespole. Przy świadczeniu pracy obowiązane były do stosowania się do poleceń pracodawcy oraz do przestrzegania czasu pracy typowego dla zatrudnienia pracowniczego.

Orzeczenie to miało precedensowy charakter, w kontekście innych orzeczeń, które dotyczyły ustalenia istnienia stosunku pracy. Wcześniejsze rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego o ustalenie istnienia stosunku pracy zapadały bowiem w sprawach pomiędzy zleceniobiorcą i podmiotem zatrudniającym, a nie dotyczyły spraw między podmiotami gospodarczymi, jak to miało miejsce w tej precedensowej sprawie.

Sławomir Poświstak

Artykuł został opracowany na podstawie monografii Michała Skąpskiego „Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej”, Kraków 2006r.

Autor powyższego tekstu jest wieloletnim pracownikiem Biura Prawnego Zarządu Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność”.

Forum prawników

To nie prawo, ale problemy w jego egzekwowaniu, nie sprzyjają dialogowi społecznemu, uważają prawnicy NSZZ „Solidarność”.

W dniach 9-11 maja 2007 r. odbyło się w Karpaczu IV Forum Prawników Związkowych. W spotkaniu wziął udział sekretarz Prezydium Komisji Krajowej – **Jacek Rybicki** oraz członek Zespołu Komisji Krajowej ds. Prawa Pracy – **Bogdan Motowidelko**.

Jacek Rybicki poinformował o aktualnych działaniach Komisji Krajowej, o zahamowaniu spadku liczby członków Związku, a także o prowadzonej akcji „Niskie płace barierą rozwoju Polski”. Rozpoczynając dyskusję na temat zadań Związku, sekretarz Prezydium Komisji Krajowej sformułował pytanie: **czy obecny system prawa sprzyja partnerom społecznym i jaką ocenę można wystawić prawu związkowemu?**

W dyskusji przeważały wypowiedzi, że problem nie zawiera się w niespójnym systemie prawa, czy wręcz złych uregulowaniach, ale w jego egzekwowaniu, niemniej jednak wskazywa-

no, iż pewne regulacje prawne powinny zostać zmienione. Prawnicy podzieleni na grupy przedyskutowali i określili kolejność oraz sposoby realizacji legislacyjnych propozycji określonych w Uchwale KK ws. Harmonogramu zadań Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, wskazując przy tym na zadania, według ich oceny, priorytetowe. Jednocześnie uznano, że dokonanie przeglądu funkcjonowania rozwiązań istotnych z punktu widzenia Związku oraz przygotowanie propozycji zmian w aktach prawnych wymaga pracy w merytorycznych zespołach, z udziałem ekspertów związkowych z całej Polski.

Następnie przedstawiona przez dr **Walde-mara Uziaka** analiza obowiązywania niektórych przepisów kodeksu pracy zainicjowała dyskusję na temat umów terminowych..

Sławomir Poświstak z Biura Ekspertckiego Regionu Dolny Śląsk omówił zagadnienie „pracy zależnej” na tle poglądów doktryny oraz w kontekście rozwiązań prawnych obowiązujących w innych krajach. Najwięcej emocji wzbudziła problematyka zatrudnienia ekonomicznie zależnego.

Katarzyna Zimmer-Drabczyk, kierownik Biura Ekspertckiego Komisji Krajowej przedstawiła wnioski i zalecenia Komitetu ds. Wolności Związkowej MOP, który rozpatrzył w marcu skargę wniesioną przez NSZZ „Solidarność” przeciwko naruszaniu praw związkowych w Polsce. Podkreśliła przy tym ogromne znaczenie przygotowywanego Rocznego Przeglądu Naruszania Praw Związkowych wydawanego przez MKZZ w celu wspierania wysiłków o przestrzeganie praw związkowych na świecie, w tym w Polsce.

Komitet ds. Wolności Związkowej MOP zalecił stronie rządowej między innymi ponowienie i zintensyfikowanie wysiłków, pod auspicjami Komisji Trójstronnej, które zapewniłyby stosowanie zasad wolności zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych i postanowień dotyczących odpowiedniej ochrony przed dyskryminacją związkową i ingerencją. Komitet oczekuje, że sytuacja poszanowania praw związkowych w Polsce ulegnie zdecydowanej poprawie wraz z podpisaniem krajowej umowy społecznej pomiędzy rządem i partnerami społecznymi, przy czym Komitet poprosił rząd o informowanie MOP o postępach czynionych w tym zakresie.



Podatki po nowemu

Od początku roku zmieniły się niektóre przepisy dotyczące podatków osobistych.

Wybrane zagadnienia zmiany w PIT w 2007 r.

1. Podwyższono progi skali podatkowej oraz kwotę wolną od podatku. (patrz tabela)

W wyniku zwiększenia kwoty niepowodującej obowiązku płacenia podatku i progów skali podatkowej oraz podwyższenia zryczałtowanych kosztów uzyskania przychodu ze stosunku pracy w 2007 roku oddamy mniej pieniędzy fiskusowi.

2. Zryczałtowane koszty uzyskania przychodu z pracy i stosunków pokrewnych w 2007 roku wynoszą:

- dla pracujących na jednym etacie - 108,50 zł miesięcznie nie więcej niż 1302 zł za cały rok

- dla wieloletowców - łącznie maksimum 1953,23 zł rocznie

- dla pracujących na jednym etacie poza stałym miejscem zamieszkania nie otrzymujących dodatku za rozłąkę - 135,63 zł miesięcznie i 1627,56 zł za rok

- dla pracujących poza stałym miejscem zamieszkania wieloletowców - łącznie maksimum 2441,54 zł rocznie

3. Jeżeli podatnik w roku podatkowym wychował własne lub przysposobione dzieci, będzie miał prawo odliczyć rocznie od podatku dochodowego, kwotę stanowiącą iloczyn wychowanych dzieci i kwoty 120 zł.

Opracowanie: - Biuro Ekspertkie NSZZ „Solidarność”

Źródło: „Rzeczpospolita” - dodatek Dobra Firma, strona internetowa www.pit.pl, PAP

Skala podatkowa PIT - stawki podatku dochodowego od osób fizycznych w 2007 r.

Podstawa obliczenia podatku w złotych		Podatek wynosi
Ponad	Do	
	43 405 zł	19% - kwota zmniejszająca podatek 572 zł 54 gr
43 405 zł	85 528 zł	7 674 zł 41 gr + 30% nadwyżki ponad 43 405 zł
85 528 zł		20 311 zł 31 gr + 40% nadwyżki ponad 85 528 zł

Państwowa Inspekcja Pracy cz.1

Institucją powołaną do stania na straży przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest Państwowa Inspekcja Pracy. Podstawę dla działania tego organu ochrony prawa stanowi ustawa z dnia 6 marca 1981r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jednolity Dziennik Ustaw z 2001 r., Nr 124, poz. 1362 z późn. zm.). Inspekcja Pracy podlega bezpośrednio Sejmowi RP. Nadzór nad warunkami pracy i działalnością Państwowej Inspekcji Pracy sprawuje Rada Ochrony Pracy.

Państwową Inspekcję Pracy tworzą:

- Główny Inspektorat Pracy
- okręgowe inspektoraty pracy, kierowane przez okręgowych inspektorów pracy, a obejmujące zakresem swojej właściwości terytorialnej obszar jednego lub więcej województw

- oraz inspektorzy pracy działający w ramach terytorialnej właściwości okręgowych inspektoratów pracy.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy przede wszystkim:

- nadzór i kontrola przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych, oraz inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym

- ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, a także innych wykroczeń związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej, gdy ustawa tak stanowi, oraz udział w postępowaniu w postępowaniu w sprawach o wykroczenia w tym zakresie w charakterze oskarżyciela publicznego

- wnoszenie powództw, a za zgodą zainteresowanej osoby - uczestniczenie w postępowaniu przed sądem pracy, o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy

- nadzór i kontrola zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę

- analizowanie przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych, kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom i chorobom oraz udział w badaniu okoliczności wypadków przy pracy, na zasadach określonych w przepisach prawa pracy

- współdziałanie z organami ochrony środowiska w kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska

- współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej odpowiedzialnymi za nadzorowanie warunków pracy i zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonywania pracy na ich terytorium na określony czas przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej. □

Liczba miesięcy

Ponad 90 proc. spraw o przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową kończy się umorzeniem przy wskazaniu na znikomą społeczną szkodliwość czynu.

Ekspert poleca



- Kodeks pracy z komentarzem pod redakcją prof. dr hab. U. Jackowiak - Fundacja Gospodarcza, Gdynia 2004

- Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji z komentarzem - Fundacja Gospodarcza, Gdynia 2006 - ma na celu przybliżenie nowej regulacji prawnej, wyjaśnienie pojawiających się wątpliwości, czy też ułatwienie jej stosowania

- Ustawa o europejskich radach zakładowych z komentarzem - Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność, Fundacja im. Friedricha Eberta - przybliżenie doświadczeń w funkcjonowaniu instytucji dialogu europejskiego.



Co nowego w prawie?

Dz. U. z 2007 r., Nr 77, poz. 518
rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 kwietnia 2007r. refundowanie ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom

Dz. U. z 2007 r., Nr 76, poz. 505
rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 25 kwietnia 2007r. czas pracy pracowników urzędów administracji rządowej

Dz. U. z 2007r., Nr 76, poz. 497
rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 2007 r. szczegółowe warunki udzielania pomocy na szkolenia pracowników niepełnosprawnych

Dz. U. z 2007r., Nr 69, poz. 467
wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 marca 2007 r., sygn. akt K 40/04., zgodnie z którym za niezgodne z Konstytucją RP uznane zostały przepisy ustawy z dnia 04 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych uniemożliwiające finansowanie usług i świadczeń z ZFŚS świadczonych poza granicami kraju.