

**WBREW**

Ogólnopolski Związek Zawodowy
Samozatrudnionych wBREw
ul. Żbikowa 14
61-065 Poznań

Małgorzata Kidawa-Błońska

W. Pani

Małgorzata Kidawa-Błońska

Marszałek Senatu RP

w miejscu

PETYCJA

Na podstawie art. 63 Konstytucji RP i art. 2 ust. 3 Ustawy o petycjach wnoszę petycję o podjęcie działań w celu wniesienia pod obrady Senatu RP projektu ustawy o zmianie Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141

Petycję składamy w imieniu członków Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Samozatrudnionych „WBREW”, a także jego sympatyków oraz w imieniu własnym, będąc Przewodniczącymi Komisji Krajowej Związku.

Zmiany te polegać mają na wprowadzeniu w treści Kodeksu Pracy określenia „PRACUJĄCY”.

Postulujemy w niniejszej Petycji by pojęcia użyte w Kodeksie Pracy jako rozłączne alternatywy, pracownik versus pracodawca, uzupełnione zostały o pojęcie - definicję PRACUJĄCY – człowiek osobiście świadczący pracę, niezależnie od formy prawnej jej uregulowania i opisanie relacji społecznej.

UZASADNIENIE - Dlaczego?

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 60. minionego wieku zmieniły się formy świadczenia pracy, a także ci, którzy świadczą pracę – pracownicy.

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

WBREW



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

W świetle prawa samozatrudnieni już nie są pracownikami, a jeszcze 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.

Bezspornie budowanie definicji desygnatów poprzedzone będzie dyskusją z udziałem czynników społecznych

Doradcy OZZS WBREW oświadczają, że włączą się w prace każdego Zespołu Kodyfikacyjnego zaprowadzonego w ramach prac parlamentu i/lub Rady Dialogu Społecznego. Z formalnego punktu widzenia jesteśmy organizacją reprezentatywną.

Dokonajmy zmian systemowych na rynku pracy w polskiej gospodarce. Zasady legislacji obowiązują. Państwo chroni i jest chronione przez procedury.

Krajowy Plan Odbudowy wymaga wypełnienia kamieni milowych, a wśród nich jest PRACA. PRACA godna człowieka.

Ogólnopolski Związek Zawodowy Samozatrudnionych WBREW

ul. Żbikowa 14 61-065 Poznań

www.wbrew.org

Tel: +48 501 01 01 01 mail: wbrew@wbrew.org

WBREW



Senatorowie!

Bądźcie odważni, dalekomyślni i skuteczni. Macie całą ~~X~~ Kadencję XI Kadencję na wynegocjowanie umowy społecznej nie wykluczającej zmian w Konstytucji RP.

Pomożemy!

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 rozpoczniemy od zmian Kodeksu Pracy.

Wypracujmy jednolity kontrakt pracowniczy. Rzetelnie potraktujmy Dyrektywę Unii Europejskiej o pracy platformowej, o równowadze życia – work life balance, wskazówki Międzynarodowej Organizacji Pracy o bezpieczeństwie i higienie pracy.

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

We wspólnej pracy o przyszłej pracy oprzyjmy się na poniższych wyznacznikach:

- Dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej.
- Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
- Dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych.
- Taksonomia i Rozporządzenie Komisji UE wprowadzające zasady ESG.
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej.
- Zasady Europejskiego filaru praw socjalnych.

Ogólnopolski Związek Zawodowy Samozatrudnionych WBREW

ul. Żbikowa 14 61-065 Poznań

www.wbrew.org

Tel: +48 501 01 01 01 mail: wbrew@wbrew.org



- Równowaga pozycji kobiety i mężczyzny – zrównanie praw ludzi pracujących niezależnie od formy prawnej.
- Likwidacja fikcyjnego samozatrudnienia, szczególnie wymuszanego dla optymalizacji podatkowej i pozbawiania, z chęci pazerności na zysk, ludzi praw do godnych, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Uważamy, że

- Implementacja europejskich norm do warunków polskich jest prawem nadrzędnym i koniecznym.
- Należy wdrożyć prawo do regulacji i ustalenia warunków pracy zależnej.
- Praca platformowa jest współczesną wersją IXX wiecznej pracy nakładczej.
- Trzeba zwrócić uwagę na problemy świadczących pracę dla platform transgranicznych, szczególnie poprzez agencji pośrednictwa pracy zarejestrowanych poza terenem jurysdykcji UE.
- Agencje pośrednictwa pracy leasingują ludzi jak przedmioty.
- Konieczna jest likwidacja form fałszywie zarejestrowanej pracy w szczególności umów zero godzinowych i umów na żądanie oraz fikcyjnego samozatrudnienia.
- Idea solidaryzmu społecznego została wyrugowana z życia, a model odszkodowawczy dochodzenia roszczeń z tytułu szkody jedynie iluzoryczny. Nie ma ochrony socjalnej Państwa. Delikt nie jest egzekwowalny.
- Pojawia się groźba lawinowego wzrostu ilościowego PREKARIATU.

Ponadto proponujemy:

Powszechny Samorząd Gospodarczy. Mamy własny projekt legislacyjny.

Systematycznie wchodzi do systemu emerytalnego osoby, które skuszone obietnicą bogacenia się w ubiegłym wieku otworzyły własną działalność gospodarczą. Nie zgromadziły majątku i nie rozwinęły firmy ponad własne proste, lokalne, usługi świadczone osobiście. Dla tych setek tysięcy ludzi stopa zastąpienia – emerytalne świadczenie z ZUS, wynosić będzie, w aktualnej sile nabywczej, poniżej 1000 złotych.

Ogólnopolski Związek Zawodowy Samozatrudnionych WBREW

ul. Żbikowa 14 61-065 Poznań

www.wbrew.org

Tel: +48 501 01 01 01 mail: wbrew@wbrew.org

WBREW



Grozi nam ryzyko bezdomności, a z pewnością trwale i powszechne społecznie, nie płacenie za korzystanie z mediów. Istotna liczbowo grupa starszych Polek i Polaków będzie wybierała między głodem a zażywaniem leków. Nie tylko robotnicy rolni, z likwidowanych PGR, są obciążeniem społecznym powstałym systemowo, powstałym nie z indywidualnych win i/lub zaniechań ludzi, lecz skutkiem błędów politycznych. System aktualnie obowiązujących ubezpieczeń społecznych się zawali.

Mamy wolę rozmów i receptę polegającą na wprowadzeniu Powszechnego Samorządu Gospodarczego.

NOWA PRACA. Parlamentarzyści, wymknijmy się z klinczu systemu dialogu społecznego opartego na trzech interesariuszach – Państwo, związki zawodowe pracowników i lobby branż pracodawców.

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

Systemowe zmiany są koniecznością – czas wyborów trwa szczególnie poza okresami kampanii. Suweren nadal jest głosu pozbawiony. Nasi przedstawiciele nie mogą milczeć, nie mogą nie słuchać, nie mogą nie dostrzegać. OZZS WBREW weźmie udział w pracach Komisji i powołanych Zespołów ds. regulacji **NOWEJ 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.

Bezspornie idea Zakładu Pracy wymaga reaktywacji w nowoczesnej odsłonie.

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

Ogólnopolski Związek Zawodowy Samozatrudnionych WBREW

ul. Żbikowa 14 61-065 Poznań

www.wbrew.org

Tel: +48 501 01 01 01 mail: wbrew@wbrew.org



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.

A jako reprezentanci OZZS „WBREW” uważamy, że należy tak samo chronić każdą pracę, niezależnie od prawnej formy umowy zawartej przez strony. W tym też kierunku zmierza prawodawstwo Unii Europejskiej rozróżniające pojęcie worker od pojęcia employee.

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 prawnymi literalnie wszystkich świadczących pracę, zrównując ich w prawach.

Ubocznie przypominamy Wysokiej Izbie, że Polska i nasza społeczność są członkami wspólnoty Europejskiej, w której powszechnie przyjęto opisane koncepcje.

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.

WBREW



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 by samozatrudnieni nadal nie byli pozbawieni głosu.

z wyrazami szacunku,

Witold Solski
Przewodniczący Komisji Krajowej
Związku

Katarzyna Kosakowska
Wiceprzewodnicząca Komisji Krajowej
Związku

OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK
ZAWODOWY SAMOZATRUDNIONYCH

WBREW



www.WBREW.org
ul. Żbikowa 14, 61-065 Poznań
☎ 501010101

Ogólnopolski Związek Zawodowy Samozatrudnionych WBREW
ul. Żbikowa 14 61-065 Poznań
www.wbrew.org
Tel: +48 501 01 01 01 mail: wbrew@wbrew.org