

Artur Tomanek  <https://orcid.org/0000-0002-3287-5886>

Uniwersytet Wrocławski

PRACA NA WŁASNY RACHUNEK A OCHRONA WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

Abstract

Self-employment and wage protection

The Act of 10 October 2002 of the minimum wage, as amended in 2016, has granted a right of minimum hourly wage to natural persons who carry out economic activity and employ neither employees nor mandataries. Minimum hourly wage is a subject of protection based on a concept of employees' wage protection which is laid down in Polish Labour Code. In this text the aspects of protection laid down in the amended Act of the minimum wage are analysed, not excluding the protection against execution in the meaning of the Civil Procedure Code. In conclusion the author states that the subjective scope of above-mentioned protection goes too far taking into account that natural persons who carry out economic activity on the real market do not need a protection based on labour law concept.

Słowa kluczowe: minimalna płaca godzinowa, ochrona wynagrodzenia, działalność gospodarcza, pracownik

Keywords: minimum hourly wage, the protection of wage, economic activity, employee

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Zastosowanie ochrony wynagrodzenia za pracę do osób zarobkujących na własny rachunek

W polskim prawie pracy pojęcie ochrony wynagrodzenia za pracę jest związane z zatrudnieniem wykonywanym w ramach stosunku pracy. Ochrona ta jest wywodzona z alimentacyjnej funkcji wynagrodzenia za pracę (Szubert 1976, s. 258). Polega ona na ustanowieniu narzędzi prawnych zabezpieczających pracownika przed uszczupleniem kwoty wynagrodzenia lub jego nieterminową wypłatą. Zakres przedmiotowy tej ochrony jest definiowany w sposób niejednorodny. Ochrona w węższym tego słowa znaczeniu obejmuje rozwiązania przewidziane

w rozdziale II działu III ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”), zatytułowanym *Ochrona wynagrodzenia za pracę* (art. 84–91 k.p.). Przychylając się do szerszego ujęcia, reprezentowanego w piśmiennictwie (Wagner 2000, s. 458), należy uwzględnić również inne środki prawne, które są funkcjonalnie powiązane z celem ochrony, zaliczając do nich m.in. instytucje należące do prawa cywilnego procesowego.

Ochrona wynagrodzenia za pracę jest przedmiotem aktów prawnomiędzynarodowych. Regulacje te nie przewidują podmiotowego rozszerzenia ochrony wynagrodzenia za pracę na osoby podejmujące działalność na własny rachunek. Konwencja nr 95 MOP dotycząca ochrony płacy, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 roku (Dz.U. 1955, nr 38, poz. 234), „stosuje się do wszystkich osób, którym jest płacona lub powinna być wypłacana płaca” (art. 2 ust. 1), co stwarza jedynie pole do rozważenia, czy ochrona ta rozciąga się na osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz podmiotu zatrudniającego poza stosunkiem pracy (Świątkowski 2008, s. 329). Zbliżone wnioski powstają na tle aktów Rady Europy (art. 4 ust. 1 pkt 5 Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 roku, Dz.U. 1999, nr 8, poz. 67) i Unii Europejskiej. Kwestie związane z wynagradzaniem za pracę wprawdzie pozostają poza zasadniczym zakresem zainteresowania normodawcy unijnego, jednak ze względu na rozważany tutaj kontekst warto zwrócić uwagę na regulacje o bardziej ogólnym charakterze. Niedawno przyjęta dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 roku w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. UE L 2019, nr 186/105) deklaruje, w punkcie 8 preambuły, że osoby faktycznie samozatrudnione nie powinny być objęte zakresem jej stosowania, gdyż nie spełniają one kryteriów ustalania pojęcia pracownika, przyjętych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości (zob. wyroki TSUE powołane w powyższym punkcie preambuły). Przeciwnie przedstawia się status osób pozornie samozatrudnionych, które są rejestrowane w tym charakterze, mimo że wykonywana przez nie praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy. Mimo wieloznaczności użytego w tej dyrektywie terminu „samozatrudnienie” (o różnym definiowaniu samozatrudnienia zob. m.in. Duraj 2009, Tomanek 2017), należy przyjąć, że obejmuje on prowadzenie indywidualnej działalności gospodarczej na własny rachunek.

Płaszczyznę rozważań o ochronie wynagrodzenia osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą stanowi w prawie polskim ustawa z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2020, poz. 2207 tekst jedn., dalej: „ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę”, „u.m.w.p.”), w brzmieniu ustaloną ustawą z dnia 22 lipca 2016 roku o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016, poz. 1265, dalej: „ustawa nowelizująca”). W art. 8a tej ustawy nadano prawo do wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż minimalna stawka godzinowa osobom fizycznym wykonującym umowy, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (Dz.U. 2022, poz. 1360 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks cywilny”, „k.c.”), na rzecz przedsiębiorcy lub innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności. Obok osób fizycznych niewykonywających działalności gospodarczej, które przyjęły zlecenie lub świadczą usługi na podstawie

powyższych umów¹, do beneficjentów tego rozwiązania zaliczono również osoby fizyczne wykonujące taką działalność, zarejestrowaną w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej ani państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, jeżeli nie zatrudniają one pracowników lub nie zawierają umów ze zleceniobiorcami (art. 1 ust. 1b u.m.w.p.).

W wypowiedziach piśmienniczych wskazywano różnorodne kryteria mogące służyć wyodrębnieniu kategorii „samozatrudnionych” osób prowadzących działalność gospodarczą, w celu korzystania przez nie z niektórych instytucji ochronnych prawa pracy. Do kryteriów tych można zaliczyć m.in. osiągnięcie przez taką osobę określonego progu przychodu, zależność organizacyjną polegającą na ograniczeniu co do miejsca, czasu i porządku świadczenia usługi na rzecz jednostki organizacyjnej (Kubot 2000, s. 21), a także zależność ekonomiczną, przejawiającą się świadczeniem usług wyłącznie lub w przeważającym zakresie na rzecz konkretnego przedsiębiorcy, według miernika nawiązującego do osiąganego przychodu (Duraj 2019, s. 11) lub czasowego wymiaru pracy (Sobczyk 2012, s. 5). Ustawodawca uwzględnił jednak tylko jedno kryterium dookreślające krąg adresatów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wprowadzając przesłankę osobistego świadczenia usług. Oznacza to, że uprawniony do minimalnego wynagrodzenia godzinowego może być przedsiębiorca osiągający wysoki przychód, względnie kontraktujący z wieloma innymi uczestnikami rynku, o ile tylko nie zatrudnia pracowników i nie zawiera umów ze zleceniobiorcami.

Objęcie adresatów tej ustawy gwarancjami minimalnej stawki godzinowej zostało powiązane z wprowadzeniem środków ochronnych wzorowanych na kodeksowej ochronie wynagrodzenia za pracę. Uregulowania ustawy nie pozostają również bez wpływu na instytucje ukształtowane w innych aktach prawnych. Kwestie te będą przedmiotem dalszych, szczegółowych rozważań. W tym miejscu godzi się wskazać na dwie główne różnice konstrukcyjne, porównane z rozwiązaniami odnoszonymi do pracowników przez przepisy Kodeksu pracy. Po pierwsze, wszelka ochrona oferowana przez ustawę osobom prowadzącym działalność gospodarczą odnosi się nie do pełnego wynagrodzenia osiąganego w ramach umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, lecz jedynie do określonej przez ustawodawcę minimalnej wysokości wynagrodzenia za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług. Istnieje zatem ścisły, funkcjonalny związek między zagwarantowaniem minimalnego wynagrodzenia godzinowego a analizowanymi tutaj urządzeniami ochronnymi. Po wtóre, w przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą nie sposób mówić o ochronie „wynagrodzenia za pracę”, która to kategoria pojęciowa odnosi się wyłącznie do świadczenia przysługującego w ramach stosunku pracy. Ochronie polega przychód przedsiębiorcy, a w zasadzie ta część jego przychodu, która wyraża się w minimalnej wysokości wynagrodzenia określonego w umowach, o których mowa w art. 734 § 1 k.c. i art. 750 k.c., zawieranych przez niego z kontrahentami będącymi przedsiębiorcami lub z innymi jednostkami organizacyjnymi. Z tego względu należy wstępnie założyć, że ochrona odnoszona do omawianego tutaj kręgu

¹ W dalszych rozważaniach będę używał określenia „usługobiorca”, mając na względzie znikome znaczenie klasycznej umowy zlecenia (art. 734 § 1 k.c.) dla praktyki stosowania ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

osób nie powinna polegać na prostym odzwierciedleniu rozwiązań znanych z przepisów prawa pracy.

Zakazy rozporządzania prawem do wynagrodzenia

W art. 8a ust. 4 u.m.w.p. uregulowano niedopuszczalność dwojakiego rodzaju czynności, mających za przedmiot prawo do wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej. Usługobiorca nie może: 1) zrzec się tego prawa, 2) przenieść go na inną osobę. Regulacja ta stanowi odzwierciedlenie treści art. 84 k.p., dotyczącego wynagrodzenia ze stosunku pracy. Jedyna, ale bardzo istotna różnica jest wykładnikiem konstrukcji omawianych przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, które chronią wynagrodzenie w wysokości minimalnej, przysługujące wykonawcy za każdą godzinę wykonywania zlecenia (usług), podczas gdy przepis kodeksowy dotyczy wynagrodzenia za pracę w pełnej wysokości, ustalonej na podstawie umowy o pracę i przepisów prawa pracy.

Przedmiot rozrządzeń zakazanych przez art. 8a ust. 4 u.m.w.p. rysuje się bardziej klarownie w porównaniu z zakazami uregulowanymi w art. 84 k.p. Świadczenia majątkowe ze stosunku pracy posiadają bowiem rozbudowaną regulację ustawową, która wywołuje wątpliwości co do tego, które z nich mają charakter wynagrodzenia w rozumieniu art. 84 k.p. (w tej kwestii zob. Prusinowski 2020, s. 729–732, oraz powołane tam orzecznictwo sądowe). W odniesieniu do umowy o świadczenie usług należy brać pod uwagę przede wszystkim postanowienia samej umowy, a zwłaszcza to, jakie świadczenie dającego zlecenie usługodawcy stanowi zapłatę za usługi wykonane przez biorącego zlecenie (usługobiorcę). Poza ten zakres należy wyłączyć zwrot wydatków poczynionych przez biorącego zlecenie (art. 742 k.c.), a także należne mu odszkodowanie (np. art. 746 § 1 in fine k.c.).

Sankcją czynności prawnej sprzecznej z bezwzględnie obowiązującym przepisem ustawy jest nieważność bezwzględna (art. 58 § 1 i 3 k.c.). W konsekwencji usługobiorca zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości stawki minimalnej. Na gruncie ustawy skutek ten znajduje potwierdzenie w świetle art. 8a ust. 2 u.m.w.p. Przepis ten stanowi, że w przypadku gdy wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie nie zapewnia przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, podmiotowi temu przysługuje wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem takiej stawki.

Powstaje natomiast pytanie o skutki czynności prawnej, mającej za przedmiot wierzytelność o wynagrodzenie umowne w wysokości przewyższającej minimalną stawkę godzinową. Kwestia ta może być istotna zwłaszcza przy cesji wierzytelności. Nieważnością jest dotknięte wówczas postanowienie umowy odnoszące się do wierzytelności o wynagrodzenie do granicy wysokości stawki minimalnej. Istnieje bowiem wyrażona w art. 58 § 3 k.c. preferencja dla utrzymania postanowień umowy cesji w pozostałej części, obejmującej wierzytelność o wynagrodzenie w kwocie przewyższającej wysokość minimalnej stawki godzinowej. Ten, kto żąda w takim wypadku stwierdzenia nieważności całej czynności prawnej, może jednak dowodzić, że bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana

(art. 58 § 3 k.c. in fine). W razie powodzenia takiego dowodu istnieje ryzyko zniweczenia w całości umowy cesji lub innej umowy zobowiązującej do przeniesienia wierzytelności, mimo że niedopuszczalność tej czynności dotyczy jedynie części wynagrodzenia umownego określonej w art. 8a ust. 4 u.m.w.p.

Innym ryzykiem wynikającym z odniesienia powołanego przepisu do osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek, niezatrudniających pracowników ani zleceniobiorców, jest ograniczenie dokonania przelewu na zabezpieczenie. Cesja taka może być zaś nieodzowna w celu zabezpieczenia wierzytelności z tytułu kredytu lub pożyczki. Podobna komplikacja może stać na przeszkodzie popularnej w obrocie profesjonalnym czynności, polegającej na przelewie wierzytelności wynikającej ze stosunku prawnego między usługodawcą i jego kontrahentem w celu zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia osoby pełniącej funkcję podwykonawcy podmiotu objętego ochroną na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę². Ujmując problem generalnie, należy stwierdzić, że limitowanie możliwości rozporządzania posiadanymi prawami majątkowymi stanowi nadmierne ograniczenie wolności działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 z dnia 16 lipca 1997 roku), zwłaszcza w przypadku przedsiębiorców, którzy są rzeczywistymi uczestnikami rynku usług, nastawionymi na zawieranie umów z większą liczbą kontrahentów.

Forma i termin wypłaty wynagrodzenia

Wynagrodzenie pracownika podlega ochronie w kilku aspektach dotyczących jego wypłaty, które obejmują: formę wypłaty, jej częstotliwość, termin, czas i miejsce spełnienia świadczenia (art. 86 k.p.). W porównaniu z regulacjami kodeksowymi przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia godzinowego mają ograniczony zakres przedmiotowy, skupiając się na częstotliwości i formie realizacji wypłaty.

Ochrona częstotliwości wypłaty została odniesiona do umów zawartych na dłużej niż miesiąc, niezależnie od tego, czy wynagrodzenie umowne ma charakter jednorazowy, czy też okresowy. Według art. 8a ust. 5 u.m.w.p. wypłaty wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu. Postanowienie to nosi charakter *lex specialis* do art. 744 k.c. Przyjęty w ustawie sposób dokumentowania wypłaty może jednak niekiedy utrudniać zlecającemu (kontrahentowi osoby zatrudnionej na własny rachunek) wywiązanie się z tego obowiązku. Stosownie bowiem do dyspozytywnej regulacji art. 8b ust. 2 u.m.w.p. przedłożenie informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia, które jest podstawą określenia wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej, należy do podmiotu świadczącego usługę. Niedysponowanie przez zlecającego usługę, z przyczyn leżących po stronie wykonawcy, niezbędnymi danymi uzasadnia dokonanie

² Zawieranie przez przedsiębiorcę z podwykonawcami umów innych niż umowa zlecenia lub umowa o świadczenie usług (w szczególności umów rezultatu) nie wyłącza go z kręgu adresatów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

wypłaty w wysokości niepełnej bądź zaliczkowej lub nawet wstrzymanie się ze spełnieniem świadczenia – art. 354 § 2 ustawy z dnia 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. 2021, poz. 1805 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks postępowania cywilnego”, „k.p.c.”) (Jaśkowski, Maniewska 2017, s. 28).

W odróżnieniu od przepisów Kodeksu pracy, ustawa nie reguluje terminu dokonania wypłaty. Termin ten jest jednak pośrednią konsekwencją terminu, w którym została dokonana pierwsza wypłata wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej. Z art. 8a ust. 6 u.m.w.p. wynika bowiem, że kolejne płatności powinny następować w dniu nie późniejszym niż dzień miesiąca odpowiadający datą pierwszemu terminowi wypłaty (art. 112 k.c.). Pominięcie przez ustawodawcę bardziej szczegółowego unormowania terminu, a także miejsca i czasu wypłaty jest całkowicie uzasadnione z tego względu, że kwestie te są regulowane zgodnie z postanowieniami umów zawieranych w obrocie gospodarczym oraz przepisami Kodeksu cywilnego. Ponadto należy zauważyć, że aktem regulującym tę materię według przepisów Kodeksu pracy jest regulamin pracy, który nie znajduje zastosowania do osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy.

Kolejnym elementem ochrony jest wprowadzenie obowiązku pieniężnej formy wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej (art. 8a ust. 5 u.m.w.p.). Regulacja ta jest bardziej rygorystyczna niż odpowiadający jej przedmiotowi przepis art. 86 § 2 k.p., ponieważ nie pozwala ona na wprowadzenie wyjątków, które mogłyby być ustanowione w układzie zbiorowym pracy regulującym prawa i obowiązki wykonawców umów cywilnoprawnych. Wydaje się, że rozwiązanie to, podobnie jak określenie comiesięcznej częstotliwości wypłaty, powinno służyć ochronie interesów tej grupy przedsiębiorców, która jest związana wyłącznie lub w przeważającym stopniu z jednym kontrahentem gospodarczym.

Dokumentowanie minimalnego wynagrodzenia godzinowego

Konstrukcja wynagrodzenia minimalnego odnoszonego do wymiaru godzinowego wymaga ustalenia czasu przeznaczanego przez zleceniobiorcę (świadczeniobiorcę) na wykonywanie usługi. Projektodawca ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę odstąpił od pierwotnej koncepcji prowadzenia przez podmiot zlecający ewidencji czasu pracy, wzorowanej na przepisach Kodeksu pracy. Przewidziano natomiast, że kwestia ta będzie uregulowana w umowie stron. W razie niezawarcia umowy w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, dokonane przez strony ustalenia powinny znaleźć odzwierciedlenie w potwierdzeniu wydanym usługobiorcy przez dającego zlecenie. Z braku takiej umowy lub oddzielnego dokumentu potwierdzającego, usługobiorca przedkłada dającemu zlecenie sporządzoną w analogicznej formie informację o liczbie godzin świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia (art. 8b ust. 1–3 u.m.w.p.)³.

³ Przepis art. 8c u.m.w.p. reguluje również obowiązek przechowywania przez dającego zlecenie dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonanych usług. Kwestia ta została wyłączona poza zakres niniejszego opracowania ze względu na ramy jego objętości.

Rozwiązanie to przedstawia się *prima facie* jako kolejna ingerencja w swobodę umów, skoro bez względu na wolę stron umowy i przyjęty przez nie sposób określenia wzajemnych świadczeń wprowadzono obowiązek udokumentowania czasu świadczenia usługi. Należy jednak zauważyć, że posłużono się w tym celu przepisem dyspozytywnym, co stanowi jedyny taki przypadek w ramach znowelizowanej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu o pracę. Przepisy ustawy pozostawiają zatem stronom otwarte pole do współpracy, co należy ocenić pozytywnie, mając na względzie cywilistyczny charakter zawiązanego stosunku prawnego. Ustawa nie nakłada jednostronnie obowiązków formalnych na podmiot zlecający usługę. Co więcej, z braku ustaleń umownych inicjatywa w wykazaniu liczby godzin świadczenia usług należy do usługodawcy. Jest to zatem konstrukcja diametralnie inna w porównaniu z rozwiązaniami Kodeksu pracy. Jednocześnie nie można pominąć tego, że reprezentowane przez nią walory mogą być przyczyną występujących *in concreto* trudności z jej stosowaniem. Ustawa nie nadaje bowiem formalnego priorytetu stanowisku żadnej ze stron oraz nie wiąże z wykazem sporządzanym przez usługodawcę domniemania faktycznego lub prawnego, względnie innego szczególnego waloru dowodowego. Spór co do rzeczywistego czasu świadczenia usługi może być zatem złożony dowodowo i niełatwy do rozstrzygnięcia.

Ochrona przed potrąceniami

Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie reguluje, na wzór przepisów działu III Kodeksu pracy, dopuszczalności potrąceń ani odliczeń z wynagrodzenia przysługującego osobom fizycznym wykonującym zlecenie lub usługi na podstawie umów prawa cywilnego. W szczególności ustawa ta nie ograniczyła możliwości dokonania potrącenia jednostronnego (art. 498 i nast. k.c.) ani umownego z wynagrodzenia osiąganego przez te podmioty. Można natomiast mówić o ochronie w sferze prawa procesowego (egzekucyjnego), polegającej na wyłączeniu określonych należności dłużnika spod egzekucji. Jej normatywną podstawę stanowią uregulowania zamieszczone w Kodeksie postępowania cywilnego, a nie przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, bazujące na elementach instytucji ochrony wynagrodzenia pracowniczego. W tym celu art. 833 § 2¹ k.p.c. przewiduje odpowiednie stosowanie przepisów art. 87 i 87¹ k.p. do „wszystkich świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania albo stanowiących jedyne źródło dochodu dłużnika będącego osobą fizyczną”⁴.

Punktem wyjścia regulacji Kodeksu postępowania cywilnego są przesłanki podmiotowe i przedmiotowe ukształtowane według założeń całkowicie odmiennych, niż uczyniono to w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Ochronie podlegają wszystkie świadczenia o charakterze periodycznym, nie zaś wyłącznie wynagrodzenia przysługujące z tytułu wykonywania umów zlecenia (umów o świadczenie usług). Drugą, konieczną przesłanką ochrony jest cel tych świadczeń, którym jest zapewnienie utrzymania osoby fizycznej, albo

⁴ W sferze egzekucji administracyjnej zob. art. 9 § 1 i 2 ustawy z dnia 17 czerwca 1966 roku o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, Dz.U. 2022, poz. 479 tekst jedn. ze zm.

ich status polegający na wyłącznym kształtowaniu przez nie dochodu tej osoby. W świetle tej definicji trafne jest stanowisko nadające szerokie znaczenie świadczeniom, o których mowa w art. 833 § 2¹ k.p.c. (zob. Flaga-Gieruszyńska 2019, s. 1668; Kunicki 2020, s. 82). Krąg tych świadczeń oraz ich beneficjentów obejmuje zatem nie tylko przychody osiągnane przez osoby fizyczne na podstawie umów prawa cywilnego. Do motywów takiego rozwiązania zaliczają się, poza względami natury socjalnej i ekonomicznej, przesłanki o charakterze humanitarnym.

Po nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego, dokonanej ustawą z dnia 22 marca 2018 roku o komornikach sądowych (Dz.U. 2018, poz. 771), przepis 833 § 2¹ k.p.c., określający ochronę egzekucyjną świadczeń okresowych przysługujących osobie fizycznej, zawiera odesłanie numeryczne do art. 87 i 87¹ k.p. Nie ulega zatem wątpliwości, że należy brać pod uwagę ograniczenia przedmiotowe, jak też kwoty wolne od egzekucji, określone w przepisach Kodeksu pracy. Odpowiednie stosowanie pierwszego z wymienionych przepisów do należności „cywilnoprawnych” nie budzi większych wątpliwości. W tym zakresie doniosłość zachowują limity określone w art. 87 § 1 pkt 1 i 2 oraz § 2–4 k.p. Dalej idące problemy wiążą się z kwotami wolnymi od zajęcia egzekucyjnego. Możliwe jest bowiem objęcie ochroną kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, do której odwołuje się art. 87¹ § 1 pkt 1 k.p., bądź też odniesienie tej ochrony do minimalnej stawki godzinowej, o której mowa w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Za tym drugim rozwiązaniem opowiedziała się Katarzyna Bomba. Autorka ta stwierdziła, że w odniesieniu do wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia (art. 764 k.c.) oraz umowy o świadczenie usług (art. 750 k.c.) odpowiednie stosowanie art. 87¹ k.p. następuje z modyfikacjami polegającymi na podstawieniu w miejsce regulacji w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę postanowień odnoszących się do minimalnej stawki godzinowej zleceniobiorców oraz świadczących usługi (art. 2 ust. 4 u.m.w.p. w zw. z art. 87¹ k.p.). Obliguje to komornika sądowego do zastosowania w toku egzekucji z omawianych wierzytelności kwoty wolnej od zajęcia równej iloczynowi liczby przepracowanych w danym miesiącu godzin oraz minimalnej stawki godzinowej (Bomba 2018, s. 96–98).

Przedstawiona wykładnia reprezentuje *prima facie* walor funkcjonalności i spójności, ponieważ wiąże ona limit kwoty wolnej od zajęcia egzekucyjnego z minimalną stawką godzinową ustanowioną w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę jako punkt odniesienia ochrony wynagrodzenia osób wykonujących umowy prawa cywilnego. Z kolei odpowiednie posługiwanie się w tym celu konstrukcją minimalnego wynagrodzenia za pracę stwarza większe problemy, gdyż wynagrodzenie to określono wyłącznie w stosunku do pracowników. W tym kontekście można zauważyć, że do osób wykonujących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych nie odnosi się kategoria pracy w pełnym lub niepełnym wymiarze pracy, co utrudnia operację proporcjonalnego określenia kwot wolnych od zajęcia, o której mowa w art. 87¹ § 2 k.p. Mimo tych zalet, omawiana propozycja interpretacyjna wywołuje poważne zastrzeżenia. Po pierwsze należy zauważyć, że nadanie obecnemu brzmieniu art. 833 § 2¹ k.p.c. nastąpiło już pod rządami znowelizowanej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu o pracę, przewidującej ochronę minimalnej stawki godzinowej. Mimo to owa regulacja nie odwołuje się do przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu o pracę, a jedynie do art. 87¹ k.p.

Pomimo że w art. 833 § 2¹ k.p.c. przewidziano odpowiednie, a nie bezpośrednie stosowanie art. 87¹ k.p., trudno jest zaakceptować nadanie przepisowi odniesienia zupełnie innego znaczenia, polegającego na zastąpieniu terminu „minimalne wynagrodzenie za pracę” przez termin „minimalna stawka godzinowa”. W piśmiennictwie trafnie zauważono, że w wypadku odesłania numerycznego z zastrzeżeniem odpowiedniego stosowania – a taki charakter ma odesłanie w art. 833 § 2¹ k.p.c. do art. 87¹ k.p. – wskazana jest wykładnia ścisła, nie rozszerzająca (Hauser 2005, s. 164). Założenie to jest tym bardziej uprawnione w przypadku przepisów egzekucyjnych, które nie powinny zawierać luzów interpretacyjnych, jako że służą one ochronie wierzycieli, a podmiotem powołanym do ich stosowania jest organ egzekucyjny.

Nie można też pominąć względów natury celowościowej. Podmiotowe zakresy normowania art. 833 § 2¹ k.p.c. i art. 8a–f u.m.w.p. nie są bowiem jednakowe. Wedle koncepcji Katarzyny Bomby minimalna stawka godzinowa mogłaby wyznaczać granice dopuszczalnego zajęcia tylko w odniesieniu do tych osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, które spełniają warunki stosowania ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tj. wykonują działalność samodzielnie oraz uzyskują wynagrodzenie z tytułu określonego rodzaju umowy, o którym mowa w art. 734 § 1 k.c. i art. 750 k.p., zawartej z określonym podmiotem – osobą prawną lub inną jednostką organizacyjną. W przypadku pozostałych przedsiębiorców osiągających świadczenia okresowe w rozumieniu art. 833 § 2¹ k.p.c. (osiągających w szczególności wynagrodzenie z umowy o dzieło lub umowy agencyjnej bądź uzyskujących przychody w ramach umów zawartych z osobami fizycznymi) kwota wolna od zajęcia byłaby ustalana na podstawie minimalnego wynagrodzenia pracowników za pracę. Taka dychotomia rodzi nadmierne komplikacje, a ponadto jest pozbawiona uzasadnienia aksjologicznego.

Ostatecznie zatem należy uznać, że przepis art. 833 § 2¹ k.p.c. nie daje podstaw do odpowiedniego objęcia ochroną egzekucyjną – za pośrednictwem przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – minimalnego wynagrodzenia godzinowego przysługującego przedsiębiorcom objętym postanowieniami tej ustawy. Kwestia ta jest przedmiotem normy prawa procesowego (egzekucyjnego), która samodzielnie i odrębnie w stosunku do ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę określa podmioty i przedmiot ochrony. Z normy tej wynika, że kwotą wolną od zajęcia jest wysokość minimalnego wynagrodzenia pracowników za pracę, o której jest mowa art. 87¹ § 1 k.p.⁵ Należy jednocześnie wyrazić przekonanie, że obowiązująca regulacja nie może być uznana za optymalną, o czym świadczą rozważane wcześniej wątpliwości interpretacyjne. Dodatkowy, poważny problem stanowi weryfikacja w postępowaniu egzekucyjnym przesłanek ograniczenia zajęcia, sprowadzających się do okresowego charakteru świadczenia przysługującego na podstawie umowy cywilnoprawnej, a zwłaszcza tego, czy służy ono celowi utrzymania osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, względnie jest jedynym źródłem jej utrzymania (zob. bliżej Bomba 2018, s. 100–115; Szachta 2021, s. 73–83). Nie jest jasne, czy ciężar tej weryfikacji spoczywa na komorniku, czy

⁵ Moim zdaniem nie ma wystarczających podstaw do odpowiedniego stosowania art. 87¹ § 2 k.p., polegającego na proporcjonalnym ograniczeniu kwoty wolnej od potrąceń w odniesieniu do osób objętych ochroną na podstawie art. 833 § 2¹ k.p.c. Pojęcie niepełnego wymiaru czasu pracy, używane w Kodeksie pracy w odniesieniu do pracowników, nie rozciąga się bowiem na wykonywanie umów cywilnoprawnych.

na dłużniku egzekwowanej wierzytelności, którym jest kontrahent osoby fizycznej. Szczegółowe ustosunkowanie się do tych zagadnień przekracza jednak ramy niniejszego opracowania.

Sankcje naruszenia obowiązku wypłaty minimalnego wynagrodzenia godzinowego

Sankcji naruszenia obowiązku wypłaty minimalnego wynagrodzenia należy poszukiwać na dwojakiego rodzaju płaszczyznach, obejmujących odpowiedzialność typu prywatnoprawnego i publicznoprawnego. W pierwszej kolejności należy podkreślić, że uprawnienie osoby fizycznej świadczącej usługi do wynagrodzenia wynika ze stosunku cywilnoprawnego, zawiązanego na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług. Jednak ustawa reguluje sytuację, w której zasady ustalone w umowie nie zapewniają świadczącemu usługę stawki wynagrodzenia minimalnego. Postanowienie 8a ust. 2 u.m.w.p. uzupełnia wówczas skutki wynikające z czynności prawnej, zgodnie z art. 56 k.c. Osobie świadczącej usługę przysługuje zatem w stosunku do zlecającego roszczenie o zapłatę wynagrodzenia, a także roszczenie o naprawienie szkody wynikającej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 k.c.).

Z omawianym tutaj zagadnieniem wiążą się kwestie proceduralne, a w szczególności określenie sądu właściwego rzeczowo do rozpoznania sporu i rodzaju stosowanego przed tym sądem postępowania. Powstaje pytanie, czy spór o wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia (o dopłatę do wysokości tego wynagrodzenia) podlega rozpoznaniu jako sprawa z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 3 k.p., definiowana w tym przepisie jako sprawa z innego – niż stosunek pracy – stosunku prawnego, do którego stosuje się przepisy prawa pracy. Na pytanie to należy odpowiedzieć przecząco. Regulacje art. 8a–f u.m.w.p. nie są przepisami prawa pracy mimo zamieszczenia ich w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, ponieważ określają one prawa i obowiązki stron stosunku cywilnoprawnego, a nie prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy (art. 1 k.p.). Przepisy te nie zawierają odesłań do Kodeksu pracy lub innych przepisów prawa pracy. Proklamowane w nich rozwiązania ochronne wykazują wprawdzie pokrewieństwo treściowe z instytucjami prawa pracy, jednak zachowują charakter normatywnie odrębny, znajdując zastosowanie do zdefiniowanego ustawowo kręgu „cywilnoprawnych” adresatów. Odmienne stanowisko prowadziłoby do dysfunkcyjnej dychotomii trybów postępowania. Oto bowiem sądem właściwym do rozpoznania sprawy o wynagrodzenie ze stosunku zlecenia (świadczenia usług) byłby sąd (wydział) cywilny lub gospodarczy, jednak poza wyjątkiem roszczenia o dopłatę do wynagrodzenia minimalnego, które byłoby dochodzone przed sądem pracy w postępowaniu odrębnym z zakresu prawa pracy.

Swoistą „wartością dodaną” przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę dotyczących minimalnej stawki godzinowej jest ustanowienie sankcji o charakterze publicznoprawnym. Mocą ustawy nowelizującej nadano organom Państwowej Inspekcji Pracy kompetencje do kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej (art. 10 ust. 1 pkt 15b ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. 2019, poz. 1251 tekst jedn. ze zm.; dalej: „u.P.I.P.”) oraz skierowania

wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia tego wynagrodzenia (art. 11b u.P.I.P.). Nadto wypłata wynagrodzenia w wysokości zaniżonej została spenalizowana w art. 8e u.m.w.p. jako wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1000 do 30 000 zł. Zastosowanie tych instrumentów do stosunków prawnych powstających między przedsiębiorcami budzi zasadnicze zastrzeżenia. Mniejsze wątpliwości powstają na tle środków prawnie niewiążących, do których zalicza się skierowanie wystąpienia. Odnośnie do polecenia, mimo rozbieżności co do jego prawnego charakteru (zob. Makowski 2018, s. 1497–1498), należy przyjąć, że nie stosuje się do niego środków przymusu egzekucyjnego. Jednakże czynności te mogą poprzedzać przejście na drogę postępowania o wykroczenie stypizowane w art. 8e u.m.w.p. Odpowiedzialność tego typu była dotąd przewidziana w sferze stosunku pracy, natomiast nie rozciągała się – poza sankcjonowaniem nieprzestrzegania przepisów i zasad BHP (art. 283 k.p.) – na stosunki cywilnoprawne, zwłaszcza z wyłącznym udziałem podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. W tym kontekście budzi zdziwienie, że ustawodawca zdecydował się na sankcję wykroczeniową, natomiast nie wyposażył organów inspekcji pracy w kompetencję wydania nakazu wypłaty wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej, na wzór art. 11 pkt 7 u.P.I.P. mającego zastosowanie do świadczeń ze stosunku pracy. Rezygnując z ingerencji w treść stosunku cywilnoprawnego za pośrednictwem decyzji administracyjnej w postaci tzw. nakazu płatniczego, sięgnięto zatem po środek idący dalej w charakterystyce penalnej.

Wnioski

Objęcie osób wykonujących działalność gospodarczą na własny rachunek gwarancją minimalnego wynagrodzenia godzinowego skłoniło ustawodawcę do częściowej transpozycji rozwiązań wzorowanych na kodeksowej instytucji ochrony wynagrodzenia za pracę. Ochrona ta jest w mojej ocenie zbędna, a nawet może kolidować z potrzebami obrotu profesjonalnego, jeżeli jest adresowana do rzeczywistych uczestników tego obrotu, konkurujących o pozyskanie klientów na rynku towarów i usług. Uwaga ta dotyczy środków, takich jak ograniczenie rozporządzania wynagrodzeniem z tytułu świadczenia usług lub obligatoryjność comiesięcznej wypłaty wynagrodzenia według minimalnej stawki. Analogicznie należy potraktować publicznoprawne sankcje naruszenia omawianych obowiązków.

Ocena ta przedstawia się inaczej w przypadkach ukrywania stosunku pracy pod pozorem prowadzenia działalności gospodarczej (tzw. samozatrudnienie pozorne). Ten krąg „samozatrudnionych” powinien jednak korzystać bezpośrednio z ochrony kodeksowej, jako że przysługuje im *ex lege* status pracowniczy. Tolerowanie naruszeń art. 22 § 1–1² k.p. powinno być wyeliminowane na polu stosowania, a nie stanowienia prawa. Można również rozważać zasadność oparcia ochrony na kryterium ekonomicznym, wskazującym na uzyskiwanie przychodu wyłącznie lub w przeważającej części od jednego kontrahenta. Kryterium to wydaje się relewantne w większym stopniu niż przesłanka zastosowana w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która sprowadza się wyłącznie do osobistego prowadzenia działalności gospodarczej.

Pozostali przedsiębiorcy indywidualni takiej ochrony nie wymagają. Oczywiście jest bowiem, że motywem prowadzenia działalności gospodarczej nie jest osiągnięcie przychodu równego minimalnej płacy pracowników. Przedmiotem zainteresowania osób utrzymujących się z pracy na własny rachunek jest natomiast optymalizacja ciężarów składkowych i podatkowych, kształtowanych poza gałęzią prawa pracy.

Odnosząc się pokrótce do ochrony dochodu przedsiębiorcy przed potrąceniami, należy ocenić, że powinna ona nadal ograniczać się do jej egzekucyjnego aspektu, regulowanego w ramach Kodeksu postępowania cywilnego. Motywy ustanowienia tej ochrony odbiegają bowiem od przesłanek przyświecających regulacjom stosowanym w gałęzi prawa pracy, odwołując się do tzw. prawa ubogich. Pożądane jest natomiast usunięcie wątpliwości interpretacyjnych dotyczących sposobu określenia kwoty wolnej od egzekucji oraz obowiązków uczestników postępowania egzekucyjnego, co powinno nastąpić w ramach ewentualnej nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego.

Bibliografia

- Bomba K. (2018) *Egzekucja sądowa z wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług po nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 22.07.2016 r.*, „Państwo i Prawo”, nr 6.
- Duraj T. (2009) *Praca na własny rachunek a prawo pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11.
- Duraj T. (2019) *Przyszłość cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia* [w:] T. Duraj (red.), *Stosowanie umów cywilnoprawnych w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Łódź.
- Flaga-Gieruszyńska K. (2019) [w:] K. Flaga-Gieruszyńska, A. Zieliński, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Warszawa.
- Hauser M. (2015) *Odpowiednie stosowanie przepisów prawa – uwagi porządkujące*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji”, nr 2724(65).
- Jąskowski K., Maniewska E. (2017) *Minimalne wynagrodzenie w umowach zlecenia i o świadczenie usług*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 2.
- Kubot Z. (2000) *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia* [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Warszawa.
- Kunicki I. (2020) *Zawieszenie i umorzenie postępowania egzekucyjnego oraz ograniczenia egzekucji*, „Przegląd Prawa Egzekucyjnego”, nr 1.
- Makowski D. (2018) [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 8: M. Włodarczyk (red.), *Prawo rynku pracy*, Warszawa.
- Prusinowski P. (2020) [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1: *Art. 1–113*, Warszawa.
- Szachta J. (2012) *Problem ograniczenia egzekucji ze świadczenia otrzymywanego przez zleceniobiorcę z tytułu umowy zlecenia*, „Przegląd Prawa Egzekucyjnego”, nr 9.
- Sobczyk A. (2012) *Wynagrodzenie minimalne zleceniobiorców*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 8.
- Szubert W. (1976) *Zarys prawa pracy*, Warszawa.
- Świątkowski A.M. (2008) *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 1: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, wol. 2, Warszawa.

Tomanek A. (2017) *Status osoby samozatrudnionej w świetle znowelizowanych przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1.

Wagner B. (2000) [w:] T. Zieliński (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.

Akty prawa międzynarodowego

Konwencja nr 95 MOP dotycząca ochrony płacy, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 roku, Dz.U. 1955, nr 38, poz. 234.

Europejska Karta Społeczna z dnia 18 października 1961 roku, Dz.U. 1999, nr 8, poz. 65.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 roku w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE L 2019, nr 186/105.

Akty prawa krajowego

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 z dnia 16 lipca 1997 roku.

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, Dz.U. 2022, poz. 1360 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. 2021, poz. 1805 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 17 czerwca 1966 roku o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, Dz.U. 2022, poz. 479 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. 2019, poz. 1251 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. 2020, poz. 2207 tekst jedn.

Ustawa z dnia 22 lipca 2016 roku o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2016, poz. 1265.

Ustawa z dnia 22 marca 2018 roku o komornikach sądowych, Dz.U. 2018, poz. 771.