

SPRAWOZDANIE Z KONFERENCJI

„STOSOWANIE NIETYPOWYCH FORM ZATRUDNIENIA Z NARUSZENIEM PRAWA PRACY I PRAWA UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH – DIAGNOZA ORAZ PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ”



**REPORT FROM THE CONFERENCE
'THE USE OF ATYPICAL FORMS OF
EMPLOYMENT IN VIOLATION OF LABOR LAW
AND SOCIAL SECURITY LAW - DIAGNOSIS AND
PROSPECTS FOR THE FUTURE'**

Dr Marcin Krajewski

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0002-8869-0362

e-mail: marcin.krajewski@wpia.uni.lodz.pl

JEL: J32, J46, J51

Sprawozdanie z konferencji „Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych – diagnoza oraz perspektywy na przyszłość”

Report from the conference "The use of atypical forms of employment in violation of labor law and social security law - diagnosis and prospects for the future "

Streszczenie

W dniach 1-2 grudnia 2022 r. na platformie TEAMS oraz w formie stacjonarnej odbyła się V jubileuszowa Ogólnopolska Konferencja Naukowa z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia” pt. „Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych – diagnoza oraz perspektywy na przyszłość”. Organizatorem konferencji było Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia oraz Studenckie Forum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia działające na Wydziale Prawa Uniwersytetu Łódzkiego, a także Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi. Konferencja została objęta honorowym patronatem: Prof. dr hab. Elżbiety Żądzińskiej (Rektor UŁ), Pani Minister Katarzyny Łażewskiej-Hrycko (Główny Inspektor Pracy), Prof. dr hab. Gertrudy Uścińskiej (Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych) oraz partnerów społecznych – Konfederacji LEWIATAN i Konfederacji Związków Zawodowych OPZZ.

Summary

On December 1-2, 2022 on the TEAMS platform, the 5th National Scientific Conference of the "Non-typical employment relations" series was held on the subject of "The use of atypical forms of employment in violation of labor law and social security law - diagnosis and prospects for the future ". The conference was organized by the Centre of Atypical Employment Relationships and Student Forum of Atypical Employment Relationships, operating at the Faculty of Law of the University of Lodz and the District Labour Inspectorate in Lodz. This

conference was held under the honorary patronage of: Prof. dr hab. Elżbieta Żądzińska (Rector of the University of Lodz), Minister Katarzyna Łażewska-Hrycko (Chief National Labour Inspectorate), Prof. dr hab. Gertruda Uścińska (President of the Social Insurance Institution) and social partners - the LEWIATAN Confederation and the OPZZ Trade Union Confederation.

Słowa kluczowe

Nietypowe formy zatrudnienia, samozatrudnienie, prawo pracy, prawo ubezpieczeń społecznych, fikcyjne samozatrudnienie

Keywords

Atypical Employment Relationships, self-employment, labour law, social security law, fictitious self-employment

Uczestników konferencji w imieniu organizatorów przywitał dr hab. prof. UŁ Tomasz Duraj, Kierownik Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia (Uniwersytet Łódzki) podkreślając, że dynamiczny rozwój nietypowych form zatrudnienia wiąże się z chęcią ograniczania kosztów prowadzonej działalności i naruszeniami przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych. Następstwem stosowania nietypowych form zatrudnienia jest obniżenie standardu ochrony osób zatrudnionych zarówno w sferze prawa pracy, jak i prawa ubezpieczeń społecznych. W wygłoszonych referatach zaprezentowane zostaną aktualne wyniki badań podejmowanych przez poszczególne ośrodki naukowe w Polsce. W imieniu władz UŁ uczestników powitał prorektor do spraw nauki prof. dr hab. Zbigniew Kmiecik. W imieniu Państwowej Inspekcji Pracy uczestników przywitał zaś zastępca Głównego Inspektora Pracy Dariusz Mińkowski. Pan Minister podkreślił, że ze stosowaniem nietypowych form zatrudnienia wiąże się szereg zagrożeń, które uwidoczniły pandemia COVID-19 oraz coraz silniejsza ekspansja zatrudnienia na platformach cyfrowych. Zagrożenia te stanowią przedmiot zainteresowania PIP. Uczestników powitał także Robert Baryła – członek Zarządu Województwa Łódzkiego. W słowie wstępnym podkreślił konieczność wypracowania prawnego modelu ochrony pracy osób świadczących usługi w oparciu o nietypowe formy zatrudnienia. Wskazał jednocześnie potrzebę wsparcia pracowników w niezwykle trudnym okresie, jaki stanowiła pandemia COVID-19. Uczestników powitał także Andrzej Radzikowski (przewodniczący OPZZ). W swoim wystąpieniu podkreślił, że rozwój cyfryzacji,

informatyzacji i związana z nimi chęć zwiększenia zysków generują nowe atypowe formy zatrudnienia. Część spośród zysków przedsiębiorców jest osiągnięta kosztem pracowników. W konkluzji podkreślił, że nie należy zapominać o tym, że ochrona warunków wykonywania pracy została wpisana do art. 24 Konstytucji RP. Z kolei dr Grzegorz Baczewski (Dyrektor Generalny Konfederacji Lewiatan) zwrócił uwagę na rosnące znaczenie nietypowych form zatrudnienia. Z jednej strony umożliwiają one dostosowanie przedsiębiorstw do dynamicznych zmian w gospodarce, z drugiej zaś dopasowują sposób świadczenia pracy czy usług do potrzeb osób zatrudnionych. Prof. dr hab. Gertruda Uścińska (Prezes ZUS) podkreśliła, że nietypowe formy zatrudnienia zwiększają innowacyjność na rynku pracy. Jednocześnie z ich stosowaniem wiążą się liczne zagrożenia, takie jak: segmentacja rynku pracy, prekaryzacja zatrudnienia, niskie dochody czy brak ochrony socjalnej.

Dwudniowe obrady zostały podzielone na sześć paneli. Każdy z nich zakończony był dyskusją. W pierwszym panelu moderowanym przez prof. dra hab. Zbigniewa Hajna (UŁ) wygłoszono sześć referatów. Pierwszy z nich zaprezentowała prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf (UW) nt. „Prawne aspekty stosowania nietypowych form zatrudnienia”. Na wstępie mówczyni zaznaczyła, że problem osób zatrudnionych na podstawie stosunków niepracowniczych jest wieloaspektowy. Zagadnienie to obejmuje nie tylko składki na ubezpieczenie społeczne, ale także kwestie: BHP, urlopów macierzyńskich czy też urlopów wypoczynkowych. W dobie nowych wyzwań prawo pracy stoi przed koniecznością zdefiniowania na nowo pojęcia pracownika. Prelegentka podkreśliła, że jest to niezbędne dla ustalenia zakresu podmiotowego ochrony pracy. Konieczność nowego unormowania pojęcia pracownika wynika także z faktu, że polskie uregulowania coraz bardziej odbiegają od europejskich. Prof. Gersdorf zaznaczyła, że jest zwolenniczką dychotomicznego podziału na zatrudnienie pracownicze i niepracownicze. Istniejąca obecnie wielość form zatrudnienia istotnie ogranicza możliwość objęcia osób zatrudnionych na podstawach niepracowniczych regulacjami UE. W dalszej części referatu uznała, że Konstytucja RP nie stanowi bariery dla rozciągnięcia niektórych gwarancji i uprawnień pracowniczych na niepracowników. Pojęcie pracownika użyte w Konstytucji RP ma, jej zdaniem, charakter autonomiczny i należy je rozumieć szeroko.

Drugi referat pt. „Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa pracy w praktyce PIP” wygłosił Dariusz Mińkowski (zastępca Głównego Inspektora Pracy). Na wstępie prelegent zaznaczył, że wprowadzenie nowych (elastycznych) form zatrudnienia stanowiło naturalną reakcję rynku na zmiany gospodarcze. Mówca podkreślił, że nietypowe formy zatrudnienia charakteryzuje przede wszystkim elastyczność oraz szybkość dostosowania

do rynku, wymagań gospodarki oraz nowych technologii. Rynki elektroniczne wzrastają w tempie 30 % rocznie. Prelegent zaznaczył, że z punktu widzenia praktyki PIP największy obecnie problem stanowi zatrudnienie na platformach cyfrowych. W Polsce dominują dwie formy zatrudnienia platformowego: transport pasażerski na żądanie oraz dostawa jedzenia na żądanie. Wątpliwości PIP budzi przede wszystkim sposób zawierania umów oraz reżim prawny, jaki należy zastosować dla oceny zgodności z prawem realizowanych umów. W przypadku transgranicznego świadczenia usług PIP ma ograniczoną możliwość realizacji nałożonych na nią obowiązków. W konkluzji mówca podkreślił znaczenie projektu dyrektywy platformowej. Wskazał jednak, że niezbędne jest powiązanie platformy z miejscem świadczenia pracy. Ponadto musi zostać wyraźnie wskazany reżim prawny państwa, który ma być stosowany przy realizacji danej umowy, co jest szczególnie istotne w sektorze IT.

Pani Ewa Kosowska (Dyrektor Departamentu Ubezpieczeń i Składek – Centrala ZUS) wygłosiła referat pt. „Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa ubezpieczeń społecznych w praktyce ZUS”. Na wstępie Autorka podkreśliła, że dla stosowania prawa ubezpieczeń społecznych wystarczającym jest fakt nawiązania stosunku pracy. Z uwagi na automatyzm ubezpieczeń stosunek ten, niezależnie od woli stron, stanowił będzie tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Tytuł do ubezpieczeń determinuje zasady, którym podlegał będzie ubezpieczony. Wtórne znaczenie dla ubezpieczonego, jak i ZUS ma to, czy umowa została zawarta na czas określony czy nieokreślony. W zgłoszeniu do ubezpieczenia wskazuje się jedynie tytuł do ubezpieczeń (np. praca, zlecenie czy prowadzenie pozarolniczej działalności), a w dokumentach rozliczeniowych podstawę wymiaru składek osiągniętych przez ubezpieczonego. Prezentując statystyki dotyczące podlegania ubezpieczeniom autorka podkreśliła, że najliczniejszą grupę osób ubezpieczonych stanowią pracownicy. W 2021 roku ubezpieczeniom z tego tytułu podlegało 12,23 mln osób. Drugą co do wielkości grupę stanowiły osoby prowadzące pozarolniczą działalność – 2,48 mln osób, a na trzecim miejscu zleceniobiorcy – 2,19 mln. W konkluzji mówczyni stwierdziła, że dynamiczny wzrost liczby osób samozatrudnionych wynika m.in. z preferencyjnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne tych osób.

Dr Eliza Maniewska (UW) wygłosiła referat pt. „Stosowanie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy – uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda*”. Na wstępie autorka zauważyła, że problematyka stosowania nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa stanowi od wielu lat przedmiot zainteresowania prawa pracy. Poszczególne zagadnienia są już na tyle opisane, że możliwe jest zaproponowanie praktycznych rozwiązań.

Po pierwsze, zmiany wymaga maksymalna wysokość kar nakładanych przez inspektorów PIP w postępowaniu mandatowym uregulowanym w art. 96 § 1a kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2022 r. poz. 1124). Zgodnie z powołanym przepisem w postępowaniu mandatowym, w sprawach, w których oskarżycielem publicznym jest właściwy organ PIP, można nałożyć grzywnę w wysokości do 2000 zł. Maksymalna kara w innych sprawach została zwiększona do 8000 zł. Po drugie, niedobory kadrowe istotnie utrudniają możliwość realizacji zadań przez PIP. Efektywność Inspekcji wymaga stworzenia odpowiednich narzędzi oraz środków dla realizacji powierzonych jej zadań. Po trzecie, prelegentka postulowała nałożenie na zleceniodawców, w drodze ustawy, obowiązku informowania zleceniobiorców o cechach zatrudnienia pracowniczego oraz cywilnoprawnego, a także o konsekwencjach wynikających z zawarcia umowy o pracę oraz umowy zlecenia w sferze prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych.

Prof. dr hab. Jakub Stelina (UG) zaprezentował referat pt. „Stosowanie pracy na czas określony z naruszeniem przepisów prawa pracy”. Na wstępie mówca postawił dwie hipotezy. Pierwsza z nich zakłada, że umowa o pracę na czas określony jest umową wadliwie skonstruowaną. Wada konstrukcyjna tej umowy prowadzi i prowadzi do nadużyć i patologii. Według drugiej hipotezy państwo przeciwdziałając negatywnym zjawiskom wynikającym z konstrukcyjnej wady tej umowy pogłębiało skalę występujących nieprawidłowości. Zdaniem prelegenta źródłem wadliwości umowy o pracę na czas określony był art. 33 KP dopuszczający prawo do wypowiedzenia umów zawartych na czas określony. Przepis ten został uchylony w 2016 roku, ale możliwość ich wypowiedzenia nadal istnieje. Prof. Stelina podkreślił, że umowa o pracę zawarta na czas określony, którą można wypowiedzieć, daje duże przywileje pracodawcy. Zawierając taką umowę unika się przepisów chroniących trwałość stosunku pracy. Umowy takiej nie trzeba też odnawiać. Jeżeli traktować umowę na czas określony jako umowę terminową w rozumieniu ogólnosystemowym, to umowy takiej nie powinno się rozwiązywać, chyba że zachodzą wyjątkowe okoliczności. Mówca podkreślił, że to umowy zawarte na czas nieokreślony charakteryzuje możliwość ich wypowiedzenia. Zdaniem prelegenta wraz ze zmianami wprowadzonymi w 2016 r., m.in. możliwością wypowiedzenia każdej umowy zawartej na czas określony, w polskim kodeksie pracy nie ma już umów terminowych. W ich miejsce wprowadzono trzyletnią umowę na okres próbny.

Ostatni referat w pierwszej sesji pt. „Stosowanie pracy zdalnej z naruszeniem przepisów prawa pracy” wygłosili dr hab. prof. UŁ Małgorzata Kurzynoga (UŁ, Kancelaria BKB) oraz dr hab. Daniel Książek (UJ, Kancelaria BKB). Autorzy podkreślili, że projektowana praca zdalna

ma stanowić wyraz zgodnego oświadczenia woli pracodawcy oraz pracownika. Regulacja pracy zdalnej gwarantuje stronom znaczną swobodę w zakresie określenia miejsca pracy, ale jednocześnie pracodawca musi posiadać wiedzę co do miejsca, w którym pracownik będzie taką pracę wykonywał. Wskazano, że pracodawca może wyrazić zgodę na wykonywanie pracy poza granicami Polski, jednakże może to skutkować zmianą rezydencji podatkowej oraz ustaleniem podlegania ubezpieczeniom społecznym w państwie wykonywania pracy. Świadczenie pracy za granicą najczęściej oznacza zmianę właściwego ustawodawstwa pracy, co może skomplikować sytuację pracodawcy oraz narazić go na zarzut naruszenia przepisów prawa pracy państwa, w którym praca była wykonywana. Naruszenie to może wynikać np. z faktu ich nieznamości. Prelegenci stwierdzili także, że na etapie tworzenia przepisów o pracy zdalnej wyniknął spór dotyczący zasad ponoszenia i wysokości kosztów wyposażania stanowiska pracy. Co do zasady pracownik będzie mógł korzystać ze swojego sprzętu, jednakże w takim przypadku ma prawo do ekwiwalentu. Pracodawca będzie natomiast musiał pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług informatycznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

W drugim panelu moderowanym przez dra hab. Marka Pliszkiwicza, prof. WSH (Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu) wygłoszono pięć referatów. Prof. dr hab. Krzysztof Ślebzak (UAM w Poznaniu) rozpoczął wystąpieniem nt. „Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa ubezpieczeń społecznych”. Na wstępie prelegent zaznaczył, że w prawie ubezpieczeń społecznych nie istnieje instytucja nadużycia prawa podmiotowego (na wzór art. 5 KC czy art. 8 KP). Jednocześnie art. 31 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1009 ze zm.) odsyła do ordynacji podatkowej. Jest to istotne, gdyż zgodnie z art. 119a ordynacji podatkowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2651 ze zm.) czynność nie skutkuje osiągnięciem korzyści podatkowej, jeżeli osiągnięcie tej korzyści, sprzecznej w danych okolicznościach z przedmiotem lub celem ustawy podatkowej lub jej przepisu, było głównym lub jednym z głównych celów jej dokonania, a sposób działania był sztuczny (unikanie opodatkowania). Sztuczna czynność w rozumieniu powołanego przepisu to taka czynność, której podmiot by w danych okolicznościach nie dokonał, jeżeli działałby rozsądnie i kierował się zgodnymi z prawem celami innymi niż osiągnięcie korzyści podatkowej. Przenosząc te rozważania na grunt ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych można by uznać za sztuczne te czynności, które dotyczą tytułu do ubezpieczeń społecznych, obowiązku składowego czy prawa do świadczeń. Ustawodawca nie odsyła jednak *expresiss verbis* do art. 119a ordynacji podatkowej co oznacza, że z punktu widzenia formalnego, brak stosownego

odesłania nie pozwala stosować na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych konstrukcji nadużycia (obejścia) prawa uregulowanego w prawie podatkowym. Prof. Ślebzak w konkluzji swojego referatu wskazał, że obecnie największe wyzwanie stanowi konieczność uporządkowania nietypowych form zatrudnienia z punktu widzenia tytułów do ubezpieczeń, w tym zwłaszcza w kontekście transgranicznym.

Dr Sławomir Driczyński (USz) wygłosił referat pt. „Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem przepisów o czasie pracy”. Na wstępie prelegent wskazał, że rozwarstwienie podstaw zatrudnienia sprzyja omijaniu przepisów o czasie pracy. Brak doprecyzowania aktualnych regulacji dotyczących tego zagadnienia zwiększa ryzyko naruszania przepisów o czasie pracy na gruncie nietypowych form zatrudnienia. Unormowania zawarte w przepisach szczególnych uznał za niesynchronizowane z całością regulacji, również w zakresie możliwości użycia ich w nietypowych formach zatrudnienia. Zdaniem mówcy nie są one właściwie wykorzystane na gruncie ogólnego prawa pracy. Analizując możliwość stosowania obecnie funkcjonujących regulacji wskazał on, że najbardziej nadającą się do wykorzystania instytucją prawną w ramach nietypowych form zatrudnienia jest zadaniowy czas pracy (art. 140 KP). Jak podkreślił ta formuła aktywności zawodowej jest jednocześnie nietypowa w aspekcie czasu pracy. Regulacja czasu pracy w kontekście możliwości użycia jej do nietypowych form zatrudnienia wymaga jednak pewnych modyfikacji. Zdaniem prelegenta zmiany winny prowadzić do z jednej strony zapewnienia większej elastyczności, a z drugiej zagwarantowania pracującym odpowiedniego standardu ochrony zdrowia.

Dr hab. Joanna Unterschütz, prof. WSAiB (Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni) wygłosiła referat pt. „Stosowanie pracy platformowej z naruszeniem przepisów prawa pracy”. Na wstępie prelegentka zaznaczyła, że platformy stanowią obecnie niezwykle rozbudowane i zróżnicowane zagadnienie. W przypadku platform działających „na miejscu” (np. transport, dowóz jedzenia) dopuszczalne jest uznanie platformy za pracodawcę. Przemawia za tym m.in. możliwość kształtowania przez platformę warunków świadczenia pracy. Sytuacja komplikuje się w przypadku platform działających w sieci, które jedynie kojarzą osobę świadczącą usługę i klienta. W tak rozumianej relacji możemy mówić co najwyżej o pośrednictwie pracy. Z uwagi na zróżnicowany charakter pracy platformowej, można mówić o naruszaniu praw trzech podmiotów: pracownika, samozatrudnionego oraz wykonawcy usług. Platformy preferują relację samozatrudniony i podmiot, na rzecz którego te usługi są świadczone. W konkluzji referatu prelegentka wskazała, że ponadnarodowy charakter platform może także generować problemy, gdy chodzi o procedurę dochodzenia roszczeń. Jak

podkreśliła, będą one dotyczyć w szczególności właściwości sądu czy zrozumiałości procedur obwiązujących w danym systemie prawnym.

Dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. UZ (UZ) wygłosił referat pt. „Rokowania zbiorowe jako instrument przeciwdziałania nadużyciom w zatrudnieniu nietypowym”. Mówca wskazał, że rokowania zbiorowe to niezwykle istotny mechanizm służący zrównaniu sytuacji osób świadczących pracę i usługi. Stąd jego rola jest ważna także w zatrudnieniu nietypowym. W wygłoszonym referacie wskazał trzy obszary szczególnie narażone na nadużycia w tym zatrudnieniu: nadużywanie nietypowego statusu prawnego, naruszanie praw osób zatrudnionych, nieodpowiednie warunki zatrudnienia narzucane przez podmioty korzystające z pracy. Z uwagi na dynamikę form zatrudnienia nietypowego, istniejące mechanizmy ochrony praw tych osób ewoluują. Mówca zwrócił uwagę na rolę układów ramowych zawieranych w przedsiębiorstwach transgranicznych. Prelegent zaznaczył, że do mechanizmów, które mogą służyć ochronie osób zatrudnionych zaliczyć należy: klasyczne rokowania układowe, spory zbiorowe, które mogą się zakończyć zawarciem porozumienia, możliwość negocjowania porozumień nienormatywnych, czy też możliwość implementowania standardów wynikających z porozumień transgranicznych. Mówca wskazał również, że na gruncie transgranicznych porozumień ramowych czy też układów zbiorowych pracy możliwe jest ograniczenie nadużyć zatrudnienia niepracowniczego występujące w poszczególnych państwach. Z uwagi na istnienie drogi sądowej i możliwości ustalenia w tym trybie istnienia stosunku pracy, kwestię dyskusyjną stanowi, zdaniem prelegenta, możliwość ograniczenia zatrudnienia nietypowego przy użyciu sporu zbiorowego.

Ostatni referat w drugim panelu konferencji nt. „Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa pracy – perspektywa związków zawodowych” wygłosił dr Jakub Szmít (UG, NSZZ „Solidarność”). Na wstępie autor wskazał, że zatrudnienie nietypowe obejmuje obecnie znaczną część rynku pracy. Jego zdaniem formy zatrudnienia nietypowego można podzielić na dwie grupy. Pierwszą stanowi klasyczne zatrudnienie nietypowe (np. umowy o pracę na czas określony), a drugą – nowe formy zatrudnienia nietypowego, przez które rozumie on pracę zdalną czy zatrudnienie na platformach. Według prelegenta strona związkowa nie neguje całkowicie zatrudnienia nietypowego. Obecne potrzeby gospodarcze wymagają stosowania różnorodnych form zatrudnienia. Nietypowe formy zatrudnienia są często korzystne dla osób wykonujących pracę zarobkową i w wielu przypadkach to one dążą do zatrudnienia nietypowego. Problemem jest stosowanie nietypowego zatrudnienia w miejsce zatrudnienia pracowniczego w szczególności, gdy cechy umowy wskazują, że strony powinny

zawrzeć umowę o pracę. Aby przeciwdziałać temu zjawisku strona związkowa postuluje wprowadzenie domniemania zatrudnienia pracowniczego. Ponadto opowiada się za jak najszerszym oskładkowaniem tych tytułów do ubezpieczenia, które wiążą się z nietypowym zatrudnieniem, co ma zapewnić wykonawcom takich umów odpowiednio wysoki poziom ochrony.

Po przerwie dr hab. Tomasz Duraj prof. UŁ przekazał przewodnictwo w prowadzeniu obrad dr. hab. Januszowi Żołyńskiemu, prof. UJW (Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach). Jako pierwsza referat pt. „Stosowanie pracy tymczasowej z naruszeniem przepisów prawa pracy” wygłosiła dr Magdalena Rycak (Uczelnia Łazarskiego). Na wstępie prelegentka wskazała, że stosowanie pracy tymczasowej ma na celu zmniejszenie odpowiedzialności pracodawcy oraz jego obciążeń. Najczęściej występującym naruszeniem w analizowanym obszarze jest omijanie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563 ze zm.) i stosowanie w jej miejsce outsourcingu usług z podmiotami zewnętrznymi. Umowy te są zawierane w celu dalszego zatrudniania tych samych pracowników tymczasowych. W praktyce istnieje problem rozróżnienia obu tych umów. Outsourcing usług polega na przekazaniu firmie zewnętrznej zadań, które najczęściej nie są powiązane z podstawową działalnością przedsiębiorstwa. Jego stosowanie ma na celu redukcję kosztów osobowych. Często spotykaną praktyką jest świadczenie pracy tymczasowej przez byłych pracowników na rzecz byłego pracodawcy. Prelegentka zwróciła także uwagę na problem obchodzenia zakazu wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych przez pracowników tymczasowych. Zakaz ten został wprowadzony z uwagi na fakt, że pracownikami tymczasowymi zostają często osoby młode i bez doświadczenia zawodowego, co zwiększa ryzyko wystąpienia wypadku przy pracy. Mówczyni zwróciła także uwagę na zmianę od czerwca 2017 roku przepisów regulujących wykonywanie przez byłego pracownika, a obecnie pracownika tymczasowego, pracy tego samego rodzaju, jeżeli taka praca miałaby być wykonywana w jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika.

Dr Dominika Dorre-Kolasa (UJ) przedstawiła referat pt. „Stosowanie pracy na odległość z naruszeniem przepisów o ochronie danych osobowych”. Mówczyni wskazała, że ustawodawca coraz śmielej wprowadza do KP terminologię z RODO. Odnosząc się do nowelizacji ustanawiającej pracę zdalną stwierdziła, że jej wprowadzenie może wiązać się z krótkim okresem dostosowawczym, co w przypadku części pracodawców będzie niewystarczające. Prelegentka podkreśliła brak przygotowania oraz wiedzy w zakresie ochrony danych pracowników wykonujących pracę w ramach *home office*, co było szczególnie

widoczne w okresie pandemii COVID-19. W projekcie wprowadzającym pracę zdalną ustawodawca zobowiązał pracodawcę do określenia stosownych procedur dotyczących ochrony danych osobowych. Art. 67²⁶ KP zobowiązuje pracodawcę do przeprowadzenia, w miarę potrzeby, instruktażu i szkolenia w zakresie ochrony danych osobowych. Pracodawca został zobowiązany do wskazania pracownikom, które z obowiązujących reguł powinni wziąć pod rozwagę wykonując pracę zdalną. Art. 67²⁸ KP wprowadza z kolei prawo kontroli wykonywania przez pracownika pracy zdalnej, co również wymaga określonych uzgodnień w zakresie ochrony danych osobowych. Pracodawca ma obowiązek dostosować sposób kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej. Aby to uczynić musi on znać to miejsce, co oznacza m.in. pozyskiwanie danych przez pracodawcę. Pracodawca uzyska także możliwość monitoringu za pomocą kamery wykonywania pracy zdalnej.

W dalszej części dr hab. Paweł Nowik, prof. KUL (KUL) zaprezentował referat pt. „Analityka Big Data w procesie zarządzania algorytmicznego - problem prawa do prywatności zatrudnionych”. Autor zaznaczył, że analityka Big Data z punktu widzenia pracodawcy rozumiana jest jako zaawansowana analityka danych wspomagająca przewidywanie przyszłych zdarzeń. Ma ona na celu optymalizację decyzji menedżerskich. Analityka danych składa się z dwóch etapów. Pierwszym jest analityka predykcyjna, która polega m.in. na pozyskiwaniu danych historycznych. Drugi etap tego procesu stanowi analityka preskryptywna, w ramach której przejmują się zebrane dane historyczne i rozwija je dalej. Wobec pozyskiwania tak dużej liczby danych pojawia się ryzyko instrumentalizacji prywatności pracownika. Pozyskane dane zamienione na predykcję stanowią też przedmiot obrotu. Mówca podkreślił, że przepisy międzynarodowe w ramach prawa do prywatności zapewniają ochronę pozyskanych danych i zobowiązują do ich ochrony w taki sposób, aby dane te nie trafiły w niepowołane ręce. Osoba, której dane się pozyskuje, powinna mieć prawo do informacji, czy i jakie dane są pozyskiwane i do jakich celów. Niezwykle istotną kwestię stanowią problemy przejrzystości systemów algorytmicznych, a także przejrzystości systemów podejmowania decyzji.

Czwarty referat w tym panelu pt. „O niedookreślonym statusie prawnym osób zatrudnionych na platformach internetowych” wygłosiła dr hab. Monika Tomaszewska, prof. UG (UG). Prelegentka wskazała, że impuls dla stworzenia projektu dyrektywy platformowej stanowiło coraz powszechniejsze wykorzystywanie nowoczesnych technologii do wykonywania pracy. Jednym z celów dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez prawidłowe określenie statusu zatrudnienia. Dyrektywa wprowadza m.in. autonomiczną definicję pracy cyfrowej, a także definicję pracy za pośrednictwem platform internetowych. Z

uwagi na transgraniczny charakter zatrudnienia na platformach, dyrektywa nie odwołuje się do pojęć występujących w ustawodawstwach krajowych. W dalszej części referatu mówczyni zaprezentowała statystyki. Z raportu Europejskich Związków Zawodowych wynika, że aż 17% populacji w wieku produkcyjnym wykonywało prace przy użyciu Internetu. Niemal 4,5% osób w wieku produkcyjnym wykonywało pracę za pośrednictwem platform. Jednocześnie 1,5% stanowią osoby zatrudnione wyłącznie przez platformy. W konkluzji autorka wskazała, że powołany przez nią raport ukazuje rosnącą tendencję internetowych platformowych form zatrudnienia.

R.pr. Robert Lisicki (Konfederacja Lewiatan) zaprezentował referat pt. „Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z perspektywy pracodawców”. Mówca wskazał, że zmiana pokoleniowa, jaka dokonuje się na rynku pracy sprawia, że nietypowe formy zatrudnienia są uznawane, szczególnie przez młodych ludzi, za formy aktywności zarobkowej, które pozwalają się im lepiej realizować na rynku pracy. Zdaniem prelegenta umowy cywilnoprawne pomagają łączyć podmioty zatrudniające i osoby uciekające przed wojną na Ukrainie. Jak podkreślił, umowy cywilnoprawne są często pożądane przez osoby, które napływały do Polski. Osoby takie wybierają umowy cywilnoprawne z uwagi na zmianę miejsca zamieszkania czy też możliwość powrotu na Ukrainę. Odnosząc się do sytuacji przedsiębiorców na rynku pracy prelegent wskazał, że obowiązujące przepisy nakładają na pracodawców coraz liczniejsze obowiązki, a niemal 70% pracowników jest zatrudnionych w sektorze MŚP. Prawo pracy nie rozróżnia małego i dużego przedsiębiorcy. Nakładanie na małych przedsiębiorców coraz to nowych obowiązków wiąże się ze wzrostem kosztów prowadzenia działalności. W konkluzji mówca zwrócił uwagę na to, że ustawodawcę nowelizującego przepisy charakteryzuje niekonsekwencja. Z jednej strony zaczyna się on wycofywać z zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, a z drugiej uznaje to za coś pozytywnego, w szczególności w ramach godzenia życia zawodowego i rodzinnego (*work life balance*).

Jako ostatni pierwszego dnia konferencji swój referat pt. „Zatrudnianie cudzoziemców z naruszeniem przepisów prawa pracy” wygłosił mgr Łukasz Łaguna (UJ, Kancelaria BKB). Na wstępie mówca stwierdził, że obowiązujące w Polsce uproszczone zasady zatrudniania obywateli Ukrainy obejmują nie tylko osoby uciekające przed wojną, ale także i te, które przebywały w Polsce przed agresją Rosji na Ukrainę oraz takie, które przybyły z Ukrainy nie uciekając przed wojną. Tak szeroki zakres podmiotów uprawnionych do wykonywania zatrudnienia na obszarze naszego kraju uznał za słuszny. Warunkiem legalnego zatrudnienia obywatela Ukrainy jest jego zgłoszenie przez pracodawcę w odpowiednim terminie. To zgodne

w celem ustawy, jakim była pomoc obywatelom Ukrainy. W przypadku przekroczenia tego terminu pracodawca zagrożony jest grzywną. Mówca zwrócił uwagę na krótki termin na dokonanie zgłoszenia, co przy masowym przyjeździe Ukraińców do Polski i związanym z tym chaosem prawnym (częste nowelizacje obowiązujących przepisów) wymagałoby dokonania zmian i wydłużenia terminu na zgłoszenie pracowników będących obywatelami Ukrainy.

W drugim dniu konferencji przewidziano trzy panele. W pierwszym moderowanym przez dra hab. Pawła Nowika, prof. KUL (KUL) wygłoszono siedem referatów. Obrady rozpoczął dr hab. Krzysztof Walczak, prof. UW (UW), który zaprezentował wystąpienie nt. „Nieprawidłowości związane ze stosowaniem nietypowych form zatrudnienia pracowniczego (umowy o pracę na czas określony oraz w niepełnym wymiarze czasu) oraz sposoby ich zapobiegania – uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda*”. Mówca podkreślił, że w poprzednim ustroju dominowały umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony, zaś pozostałe formy zatrudnienia, mimo że regulowano je w przepisach prawa, traktowane były nierównorzędnie. W obecnym modelu takiej formuły obronić się nie da. Prelegent zaznaczył, że wśród pracowników dominuje chęć bycia zatrudnionym na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednakże z punktu widzenia podmiotu zatrudniającego najbardziej pożądane są te formy zatrudnienia, które są elastyczne. Forma zatrudnienia jest jednym z narzędzi polityki personalnej pracodawcy. Autor wskazał, że nasz ustawodawca jest w tym zakresie niekonsekwentny. W polskim prawie pracy istnieją odpowiednie formy ochrony umów terminowych, a jednocześnie brak jest kompleksowej regulacji zapewniającej ochronę osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Odnosząc się zaś do umów na okres próbny prelegent wyraził pogląd, że trzy miesięczny termin jest zbyt krótki dla sprawdzenia pracownika, stąd umowy zawarte na czas określony spełniają obecnie tę samą funkcję, to znaczy służą sprawdzeniu przydatności pracownika. Umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy także są zawierane w interesie pracownika. Często to właśnie on występuje z inicjatywą zawarcia takiej umowy. W konsekwencji powinny one zdaniem prelegenta korzystać z odpowiedniego poziomu ochrony. Kwestia, która według autora budzi najwięcej wątpliwości, to możliwość zlecenia pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy większego zakresu pracy niż uzgodniony przez strony umowy.

Dr hab. Monika Latos-Miłkowska, prof. ALK (Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie) wygłosiła kolejny referat pt. „Zatrudnianie pracowników tymczasowych przy pracach nie mieszczących się w definicji pracy tymczasowej - praktyka i możliwe remedia”. Na wstępie autorka wskazała, że art. 2 ust. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników

tymczasowych wyznacza zakres przedmiotowy stosowania pracy tymczasowej. Praca ta ma charakter subsydiarny. Zaspokaja tylko te potrzeby pracodawcy, które z istoty mają charakter tymczasowy. W praktyce jednak można zaobserwować naruszanie zakresu przedmiotowego pracy tymczasowej. Pracownicy są kierowani do pracodawcy użytkownika nawet w przypadkach nie mieszczących się w ustawowej definicji pracy tymczasowej. Sprzyja temu przede wszystkim brak sankcji karnej za naruszanie przepisów ustawy. Istniejące środki (np. ustalenie istnienia stosunku pracy), z uwagi na skomplikowaną procedurę oraz specyfikę pracy tymczasowej, nie chronią w odpowiedni sposób osób zatrudnionych. Pracownicy tymczasowi są grupą o słabej pozycji na rynku pracy. Zdaniem mówcy ustawodawca powinien redefiniować cele i dopuszczalny zakres pracy tymczasowej. Mógłby on zachować obecny zakres przedmiotowy ustawy, a jednocześnie wprowadzić sankcje za jego naruszanie. Możliwe jest też alternatywne rozwiązanie, które polegać będzie na dopuszczeniu stosowania pracy tymczasowej w szerszym zakresie i jednocześnie wprowadzeniu odpowiednich limitów czasowych i zakazów wykonywania pracy tymczasowej w wybranych obszarach.

Dr hab. Adam Bodnar, prof. SWPS (SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny) przedstawił referat zatytułowany „Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem przepisów Konstytucji RP”. Na wstępie autor odwołał się do art. 24 Konstytucji RP, który wskazuje, że praca pozostaje pod ochroną Rzeczypospolitej. Konstytucyjne pojęcie pracy ma charakter autonomiczny i nie jest związane z ustawowymi jej definicjami. Mówca podkreślił asymetrię, która polegać ma na tym, że z jednej strony pracownicy czy zleceniobiorcy objęci są rozbudowaną regulacją prawną, a z drugiej rozliczne grupy – jak np. pracownicy platformowi – pozbawione są jakiegokolwiek ochrony. Odwołując się do statystyk wskazał, że w UE od 2 do 4 mln osób świadczy usługi w oparciu o platformy. W przypadku pracowników platformowych wiążą się oni z podmiotem zlecającym poprzez aplikację, która stanowi własność konkretnego podmiotu. Ów podmiot sprawuje nadzór nad tym, jak ta praca jest wykonywana. Zasadniczy problem stanowi m.in. to, że niektóre osoby wiążą się jednocześnie z kilkoma platformami, świadcząc swoje usługi nawet kilkanaście godzin dziennie. Jak podkreślił, brak odpowiednich regulacji sprawia, że dotychczas nie zostały określone zasady odnoszące się do bezpieczeństwa i higieny pracy wykonawców platformowych. Kwestię tę należałoby uregulować w taki sposób, aby z jednej strony zapewnić pracownikom platformowym ochronę, a z drugiej nie wyeliminować z rynku zatrudnienia platformowego. Ochrona tych osób jest niezbędna z uwagi na fakt, że osoby takie często nie mogą sobie pozwolić na rezygnację z tej formy aktywności zarobkowej. Mówca wskazał, że w różnych

państwach podejmowane są działania w tym zakresie. Zwrócił także uwagę na istniejące orzeczenia sądów mające na celu przyznanie tym osobom ochrony. W konkluzji prelegent postulował o dostęp do algorytmów i reguł zatrudniania przez platformy cyfrowe.

W dalszej części dr hab. Artur Tomanek, prof. UW r (UWr) przedstawił referat pt. „Ustawowe określenie cech stosunku pracy jako narzędzie delimitacji zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego”. Na wstępie autor postawił tezę, że obecnie obowiązujące określenie stosunku pracy zawarte w KP nie sprzyja należytej delimitacji zatrudnienia pracowniczego oraz niepracowniczego. Jak podkreślił, rolą normatywnej definicji stosunku pracy jest odróżnienie pracy od innych stosunków prawnych, a ponadto określenie paradygmatycznego stosunku pracy i odróżnienie go od nietypowych form zatrudnienia. Swoje rozważania prowadził w oparciu o rys historyczny stosunku pracy. Prelegent wskazał, że w rozporządzeniach z 1928 r. nie zawarto pojęcia stosunku pracy. W przepisach tych zastosowano metodę enumeracji (pracownicy umysłowi) oraz enumeracji negatywnej (robotnicy). Z kolei Kodeks zobowiązań z 1934 r. zawierał bardzo ogólną regulację w tym zakresie. Autor zauważył, że obowiązujące w okresie międzywojennym unormowania były niewystarczające, aby rozgraniczyć umowę o pracę oraz umowy cywilnoprawne. W KP z 1974 r. definicję stosunku pracy nieznacznie rozbudowano względem okresu międzywojennego. Autor zauważył, że twórcy KP wzorowali się na Kodeksie zobowiązań z 1934 r. W celu rozgraniczenia umowy o pracę i umów cywilnoprawnych w 1996 r. do art. 22 KP dodano zwrot „pod kierownictwem”. W kolejnym przepisie, tj. w art. 22 §1¹ KP, wyeksponowano z kolei element realizacji stosunku pracy. W 2002 r. rozwinęto definicję stosunku pracy dodając „wyznaczenie miejsca i czasu świadczenia pracy”. W konkluzji prelegent stwierdził, że początkowo celem ustawodawcy było określenie obowiązków stron stosunku pracy. Z biegiem czasu art. 22 KP zaczął spełniać drugą funkcję, a mianowicie przepisu delimitującego stosunek pracy.

Kolejny referat pt. „Rodzaje, rola i ocena okoliczności (kryteriów) faktycznych przy ustalaniu pozorności nawiązania stosunku pracy” wygłosił dr Mikołaj Rylski (USz). Na wstępie mówca zaznaczył, że przyczyny pozorowania zatrudnienia pracowniczego związane są najczęściej z chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zaprezentował schemat, w oparciu o który ZUS i sądy oceniają pozorność zatrudnienia pracowniczego. Organ rentowy badając sprawę pozorności zatrudnienia ocenia w pierwszej kolejności czy praca była faktycznie świadczona oraz przyjmowana przez pracodawcę. Jest to tzw. ocena pozorności bezwzględnej kontraktu. W przypadku realizacji umowy niezbędne jest zbadanie jej charakteru

i ocena czy rodzi ona tytuł do ubezpieczeń społecznych. Na tym etapie może zachodzić pozorność względna polegająca na realizacji innego typu umowy niż wynika to z kontraktu. Pozorność względna może polegać także na zawyżeniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne. W praktyce sądy często błędnie przyjmują, że do takiego zawyżenia dochodzi w sytuacji, gdy pracownikowi wynagrodzenie jest wypłacane i od tego wynagrodzenia opłacane są składki na ubezpieczenia społeczne. Liczne spory sądowe wynikają także z kwestionowania przez ZUS zasadności zatrudniania niezdolnego do pracy ubezpieczonego w sytuacji, gdy w okresie choroby na jego miejsce nie zatrudnia się innej osoby. Mówca podkreślił, że często stosowaną praktyką jest przejmowanie czynności niezdolnego do pracy pracownika przez pracodawcę. Nie zawsze także przekazanie obowiązków innym pracownikom winno wiązać się ze zwiększeniem ich czasu pracy.

Następny referat pt. Pracodawca jako zakład pracy informacyjny (cyfrowy). Stosowanie narzędzi matematycznych w nietypowych formach zatrudnienia wygłosił dr hab. Janusz Żołyński, prof. UJW (Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach). Na wstępie wystąpienia Autor wskazał, że mamy do czynienia z kryzysem pracy najemnej w Polsce. Jego zdaniem w naszym kraju powstaje wielomilionowa rzesza przedsiębiorców, którzy nigdy nie zatrudnią innej osoby. W dalszej części referatu mówca zauważył, że żyjemy obecnie w epoce postindustrialnej. Informacje przesyłane są jako ciągi cyfr, a coraz większą część pracy wykonuje się za pomocą urządzeń cyfrowych. Oznacza to zwiększenie przepływu informacji i ich gromadzenie w niezliczonych zbiorach, nie tylko w celach pracowniczych, ale także gospodarczych czy wojskowych. Digitalizacja prawa pracy dostosowuje je do rzeczywistości, ale także i unowocześnia. Obniża ona koszty funkcjonowania pracodawcy, koszty związane chociażby z dodatkowym zatrudnianiem pracowników. W efekcie zakład pracy staje się zakładem informacyjnym lub cyfrowym. Po podjęciu tym mówca rozumie wspólnotę losów: osób zatrudnionych, pracodawcy, a także społecznych podmiotów prywatnych, jak np. związki zawodowe czy organizacje pracodawców, które aktywnie uczestniczą w szeroko pojętym życiu dotyczącym społecznych stosunków pracy. Za informacyjnym charakterem pracodawcy przemawiają także pewne narzucone przepisami *ius cogens* obowiązki, jak np.: naliczanie i odprowadzanie podatków i składek. Ich realizacja wymaga pozyskiwania i gromadzenia danych osobowych.

Ostatni referat w pierwszej sesji drugiego dnia konferencji pt. „Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową” przedstawił dr hab. Jacek Izydorzycy, prof. UŁ (UŁ). Mówca wskazał, że jest zwolennikiem penalizowania naruszeń w prawie pracy. System

sankcji służy ochronie określonych niepożądanych zachowań pracodawców. Wśród reżimów możliwych do zastosowania w prawie pracy, takich jak: odpowiedzialność cywilna, administracyjna, karna, atutem tej ostatniej jest to, że skazanie w procesie karnym przesądza o odpowiedzialności cywilnej czy dyscyplinarnej. Prelegent podkreślił, że jest zwolennikiem karania za najbardziej jaskrawe naruszenia praw pracowniczych. Autor wskazał, że w Kodeksie karnym jedynie pięć artykułów odnosi się *stricte* do pracy. Art. 218 KK dla przykładu dotyczy m.in. mobbingu, ale w węższym rozumieniu niż to występujące w KP. Z kolei art. 218a KK odnosi się do zakazu pracy w niedziele i święta. Art. 219 KK penalizuje niezgłoszenie osoby do ubezpieczenia społecznego, zaś art. 220 KK narażenie życia i zdrowia pracownika. Natomiast art. 221 KK wprowadza sankcje za niezawiadomienie o wypadku przy pracy. Odnosząc się do poszczególnych przepisów mówca skupił swoją uwagę na obowiązującym od kilku lat zakazie handlu w niedziele i święta. Wskazał on, że przepis ten nie do końca odpowiada pozostałym, gdyż zakazuje pracy nawet tym osobom, które chciałyby ją wykonywać. Unormowanie to zdaniem prelegenta nie ma uzasadnienia zarówno z punktu widzenia prawa karnego, jak i z punktu widzenia ustrojowego.

W drugim panelu moderowanym przez dra hab. Krzysztofa Walczaka, prof. UW (UW) wygłoszono 7 referatów. Pierwszy z nich pt. „Problem legalności zatrudniania cudzoziemców z perspektywy Państwowej Inspekcji Pracy” przedstawił Pan Dariusz Górski (Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy). Na wstępie prelegent zauważył, że agresja rosyjska wywołała istotne zmiany na polskim rynku pracy. Po pierwszym okresie, w którym niezbędna okazała się pomoc humanitarna, nastąpiło stopniowe wchodzenie osób uciekających z Ukrainy na polski rynek pracy. W wypracowanych w tamtym czasie strategiach PIP przyjęła proaktywny charakter działań. Zasadniczym założeniem przygotowywanych rozwiązań było antycypowanie tego, jak rynek cudzoziemców będzie wyglądał. Niezwykle istotna okazała się współpraca pozioma pomiędzy poszczególnymi instytucjami, takimi jak ZUS czy Straż Graniczna, która umożliwiała sprawną realizację zadań nałożonych przez ustawodawcę. Współpraca umożliwiała koordynowanie podejmowanych działań, a także ujednoczenie informacji udzielanych pracownikom z Ukrainy. Działania informacyjne miały na celu przede wszystkim zmniejszenie skali nadużyć dokonywanych na cudzoziemcach. Pozwoliły one w efekcie ograniczyć nadużycia w dwóch aspektach: respektowaniu norm czasu pracy i zagwarantowaniu minimalnego wynagrodzenia.

Dr hab. Dagmara Skupień, prof. UŁ (UŁ) wygłosiła kolejny referat pt. „Sankcje w przypadku zatrudnienia cudzoziemców przebywających w Polsce nielegalnie”. Na wstępie

Autorka wskazała, że nielegalni imigranci, z uwagi na ryzyko wydalenia stanowią grupę, która jest szczególnie narażona na współczesne niewolnictwo. Przeciwdziałać temu zjawisku ma m.in. Dyrektywa 2009/52/WE, której celem było zwalczanie nielegalnej imigracji, a także wyzysku. Legła ona u źródła polskiej ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1745). Pojęcie zatrudnienia wprowadzone w dyrektywie jest rozumiane szeroko, co wynika między innymi z ukształtowanego orzecznictwa TS. Mówczynie odnosząc się do cytowanej wyżej ustawy podkreśliła, że na pracodawcy powierzającemu pracę cudzoziemcowi ciążyą dwa obowiązki, które musi on spełnić kumulatywnie, tj.: żądanie przedstawienia ważnego dokumentu pobytowego oraz obowiązek przechowywania tego dokumentu przez cały okres wykonywania zatrudnienia. W przypadku nielegalnego zatrudniania cudzoziemców ustawodawca przewidział szereg sankcji. Na szczególną uwagę zasługuje wprowadzone pojęcie „powierzenia pracy w warunkach szczególnego wykorzystania”, które oznacza, powierzanie pracy niezgodne z prawem, naruszające godności człowieka i rażąco odmienne od osoby, której powierzono wykonywanie pracy zgodnej z prawem. Osoba, która dopuści się tego czynu podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Prelegentka podkreśliła jednak, że spełnienie obowiązku dokumentacyjnego oraz zgłoszenie cudzoziemca do ubezpieczenia społecznego, prowadzą do wyłączenia odpowiedzialności za czyny wskazane w art. 9-11 wskazanej ustawy. Przyjęte rozwiązanie służy ochronie m.in. osób, które nie miały świadomości, że przedstawione im dokumenty zostały sfałszowane.

Dr Agata Ludera-Ruszel (URz) oraz dr Kamila Naumowicz (UWM) przedstawiły referat pt. „Prawo do bycia offline w kontekście projektowanej regulacji dotyczącej pracy zdalnej”. Na wstępie autorki wskazały, że w okresie COVID-19 praca zdalna stanowiła narzędzie przeciwdziałające pandemii. Dodatkowo praca zdalna umożliwiała łączenie życia zawodowego oraz osobistego. Obecnie w kontekście wprowadzenia pracy zdalnej do KP istotną kwestię stanowi prawo do odłączenia. Uprawnienie to może być analizowane jako narzędzie ochronne, którego celem jest przeciwdziałanie zagrożeniom, jakie wynikają z pracy zdalnej dla takich dóbr pracownika, jak zdrowie czy prywatność. Prelegentki podkreśliły, że praca zdalna niesie za sobą większe ryzyko konfliktu na linii praca a życie rodzinne. Parlament Europejski w projekcie dyrektywy odniósł się do kwestii bycia offline. Wśród propozycji zawarto m.in. pomiar czasu pracy czy też prawo odłączenia narzędzi monitorujących. W polskim prawie pracy prawo do bycia offline jest realizowane pośrednio poprzez przepisy o

czasie pracy. Szczególne wątpliwości budzi jednak kwestia dyżuru, w ramach którego pracownik nie świadczył pracy. W jednym z orzeczeń TSUE podkreślił, że konieczność pozostawania na dyżurze i obowiązek stawienia się u pracodawcy istotnie ograniczają inne czynności pracownika i z tego względu okres pozostawania na dyżurze powinien zostać uznany za czas pracy. Wątpliwości budzi także odmowa świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych motywowana koniecznością realizacji obowiązków rodzinnych czy też zmęczeniem. Co do zasady możliwe jest w takim przypadku powołanie się na zasady współżycia społecznego, jednakże należy wówczas pamiętać, że ciężar dowodowy spoczywa tutaj na pracowniku.

Kolejny referat pt. „Zakres dozwolonego korzystania samozatrudnionych z benefitów zakładowego prawa pracy” wygłosiła dr hab. Monika Gładoch, prof. UKSW (Uniwersytet im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie). Na wstępie mówczynie zaznaczyła, że samozatrudnieni, zleceniobiorcy czy wykonawcy umów o dzieło nie mają tych samych zbiorowych uprawnień co pracownicy. Art. 21 ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) nakazuje „odpowiednie” stosowanie rozdziału XI KP do innych niż pracownicy grup osób wykonujących pracę zarobkową. W dalszej części referatu prelegentka wskazała, że jej zdaniem prawo zakładowe powinno obejmować osoby samozatrudnione, z tą jednak różnicą, że konstruując przepisy należy uwzględnić ryzyko gospodarcze samozatrudnionego jako przedsiębiorcy. Zdaniem autorki samozatrudnieni nie mogą korzystać ze wszystkich rodzajów świadczeń socjalnych oferowanych przez podmiot zlecający. Dotyczy to przede wszystkim świadczeń przyznawanych z uwzględnieniem kryterium socjalnego oraz zapomóg losowych. Przekroczenie tej granicy „wciągnie” samozatrudnionych w zbyt daleką ochronę, a ponadto zwiększy się w tej sytuacji ryzyko ustalenia istnienia stosunku pracy. Mówczynie uznała także, że w przypadku osób samozatrudnionych wątpliwe jest objęcie ich postanowieniami regulaminu pracy. Wyjątek w tej kwestii mogą stanowić przepisy BHP.

Dr hab. Grażyna Spytek-Bandurska, prof. UW (UW) zaprezentowała referat pt. „Praca platformowa - kontrowersje wokół praktyki jej stosowania”. Na wstępie mówczynie podkreśliła, że liczba osób wykonujących pracę platformową będzie znacząco rosła. Jednocześnie praca na platformach jest mocno zróżnicowana, podobnie jak i motywacja osób ją wykonujących. Zdaniem autorki część osób traktuje taką pracę dorywczo, istnieje jednak znaczna grupa ludzi, w szczególności cudzoziemców, którzy traktują ją jako podstawowe źródło dochodów. Z uwagi na tę grupę niezbędne jest wprowadzenie odpowiednich regulacji prawnych. Cechą wyróżniającą zatrudnienie na platformach jest trójstronność. Obok podmiotu zlecającego i

podmiotu wykonującego usługę, istnieje trzeci podmiot – platforma cyfrowa. Analizując prawa i obowiązki poszczególnych podmiotów pracy platformowej prelegentka zauważyła, że po stronie przyjmującego zlecenie istnieje możliwość doboru kontrahentów. Klienci platform są bowiem oceniani. Ta cecha sprawia, że można zdaniem autorki mówić o wyraźnej autonomii wykonywanej pracy. Cechą wyróżniającą pracę platformową jest także ryzyko, które ponosi wykonawca. Odnosząc się do regulacji prawnej mówczyni wskazała, że istotnym jej aspektem jest kwestia BHP. Art. 304¹ KP wskazuje, że ochroną objąć należy nie tylko pracowników. Jednakże w przypadku niektórych rodzajów pracy platformowej problematyczne może okazać się przeprowadzanie kontroli w miejscu świadczenia pracy.

Dr hab. Piotr Grzebyk (UW) zaprezentował referat pt. „Przeciwdziałanie nadużyciom w stosowaniu pracy za pośrednictwem platform internetowych”. Na wstępie mówca wskazał, że w Chińskiej Republice Ludowej większość osób zatrudnionych przez platformy stanowią pracownicy migrujący. Pochodzą oni z reguły z małych miejscowości. W 2020 r. ukazał się raport, z którego wynikało, że w ramach zatrudnienia na platformach dochodzi do nadużywania przez podmioty zlecające słabej pozycji pracowników platformowych. Autorzy raportu wskazywali również, że poprzez pozyskiwanie danych i „uczenie się” algorytmu, platforma mogła lepiej gospodarować czasem pracy osób zatrudnionych. Powodowało to zwiększenie wydajności wykonawców pracy. Skutkiem ubocznym optymalizacji procesu pracy były wypadki drogowe stanowiące konsekwencję pośpiechu wynikającego z coraz bardziej restrykcyjnych norm. W celu ochrony praw wykonawców pracy na platformy nałożono obowiązek udostępnienia zasad działania algorytmu. W konkluzji prelegent wskazał, że osoby zatrudnione na platformach powinny mieć możliwość uzyskania informacji (zapoznania się) o zasadach działania algorytmów. Jego zdaniem wykonawcy pracy platformowej powinni mieć prawo współuczestnictwa w formułowaniu zasad rządzących algorytmami, a także prawo zewnętrznego zaskarżenia zasad działania algorytmu. Obowiązujące przepisy powinny zapewniać także należyłą ochronę pozyskanych danych osobowych w związku z funkcjonowaniem platform cyfrowych.

Jako ostatni w tym panelu swój referat pt. „Problem braku orzeczeń z zakresu pracy platformowej w polskiej judykaturze” wygłosili dr hab. Michał Skąpski, prof. UAM (UAM w Poznaniu) oraz mgr Zuzanna Szymańska (UAM w Poznaniu). Ich zdaniem brak wyroków dotyczących pracy platformowej stanowi istotny problem zarówno teoretyczny, jak i praktyczny. Wyroki SN poparte szeroką ich analizą stanowią bowiem doskonałe narzędzie poznania stosunków społecznych. Prelegenci wskazali, że platformy są zjawiskiem niezwykle

zróznicowanym. Istnieją platformy, które mają charakter zbliżony do tablicy ogłoszeń. Nie pojawiają się tam stosunki o charakterze zobowiązaniowym. Istnieją również platformy oparte o współpracę B2B. Autorzy wskazali także i takie platformy, gdzie w ramach wykonywanych czynności pojawiają się cechy stosunku pracy w różnym natężeniu. Odpowiadając na pytanie, dlaczego nie ma w Polsce wyroków dotyczących platform, prelegenci wskazali dwie alternatywne odpowiedzi. Po pierwsze, możliwe jest, że dotychczas nie prowadzono spraw i nie ma orzeczeń sądowych dotyczących sporu o charakter zatrudnienia na platformach. Wynikać to może z długotrwałego i kosztownego postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy. Zatrudnienie platformowe charakteryzuje także duża fluktuacja. Osoby niezadowolone z takiej formy aktywności zarobkowej, znajdując lepsze zatrudnienie rezygnują z pracy na platformach. Po drugie, możliwe jest też takie wytłumaczenie, że wyroki w sprawach zatrudnienia platformowego zapadały, ale są „niewidoczne”. W dalszej części referatu prelegenci zwrócili uwagę na fakt, że platformy nie są zainteresowane współpracą z wykonawcami umów, zatrudniając podmiot pośredni, tzw. partnerów flotowych. Pozwanym w sporze o zatrudnienie nie będzie w takim przypadku platforma, a podmiot pośredni. Wyrok taki może zatem nie zostać zidentyfikowany, jako orzeczenie dotyczące pracy platformowej. W konkluzji autorzy podkreślili, że zasady funkcjonowania platform zmieniają się bardzo szybko. Jest to możliwe z uwagi na fakt, że umowy zawierane są w formie elektronicznej. Użytkownik, który nie zgadza się na zmienione warunki jest natychmiast usuwany z systemu. Jednocześnie platformy funkcjonujące pod tą samą nazwą działają na różnych zasadach (w odmiennych ramach prawnych) w poszczególnych krajach.

W ostatnim panelu drugiego dnia konferencji, moderowanym przez dra hab. Bolesława Ćwiertniaka prof. WSH (Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu) wygłoszono 6 referatów. Jako pierwszy swój referat pt. „Stosowanie pracy na własny rachunek z naruszeniem przepisów prawa pracy – wnioski z projektu NCN nr 2018/29/B/HS5/02534” zaprezentował dr hab. Tomasz Duraj, prof. UŁ (kierownik Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia WPiA UŁ). Na wstępie mówca określił definicję, determinanty i skalę samozatrudnienia w Polsce i UE. Głównym celem wystąpienia było ukazanie przyczyn i okoliczności stosowania pracy na własny rachunek z naruszeniem przepisów prawa pracy, a także próba znalezienia rozwiązań, które pozwolą na skuteczną i efektywną walkę z tym procederem. Zdaniem prelegenta w praktyce wykorzystywanie samozatrudnienia wiąże się z naruszeniami prawa pracy w trzech zasadniczych obszarach. Pierwszym z nich są przepisy art. 22 KP, kiedy to praca na własny rachunek ma charakter fikcyjny i stosowana jest w warunkach charakterystycznych dla

stosunku pracy. Poza tym bardzo często naruszane są również przepisy BHP, które mają zastosowanie do tych samozatrudnionych, których pracę organizuje podmiot zlecający oraz przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, które osobom tym gwarantują minimalną stawkę godzinową, o ile praca wykonywana jest osobiście, o miejscu i czasie jej świadczenia decyduje podmiot zlecający, a wynagrodzenie nie ma wyłącznie charakteru prowizyjnego. Według mówcy główną przyczyną powyższych naruszeń jest chęć ograniczenia kosztów prowadzonej działalności, elastyczność organizacji pracy, maksymalizacja zysków oraz potrzeba ponadstandardowego wykorzystania potencjału osoby świadczącej pracę. Aby temu przeciwdziałać konieczna jest pilna interwencja ustawodawcy, który w pierwszej kolejności powinien w odrębnym akcie, dostosowanym do specyfiki tej kategorii wykonawców pracy, wprowadzić spójny i kompleksowy model ochrony samozatrudnionych, który najwięcej uprawnień będzie gwarantował osobom pracującym na własny rachunek w warunkach zależności ekonomicznej. Zdaniem prelegenta istnieje również potrzeba doprecyzowania w art. 22 § 1 KP pojęcia „kierownictwa pracodawcy“ poprzez wskazanie, że chodzi o kierownictwo, które uprawnia pracodawcę do konkretyzacji – w drodze wiążących poleceń – obowiązków pracowniczych. Taki element nie występuje przy pracy wykonywanej w warunkach samozatrudnienia, a jego obecność w każdym przypadku powinna przesądzać o ustaleniu istnienia stosunku pracy. Uszczegółowienie art. 22 § 1 KP dawałoby zatem PIP oraz sądom pracy dodatkowy instrument w walce ze zjawiskiem fikcyjnego samozatrudnienia, a dzięki ustaleniu stosunku pracy osoby te mogłyby w pełni korzystać jako pracownicy z ochrony gwarantowanej przepisami prawa pracy.

Dr hab. Renata Babińska-Górecka, prof. UW (UWr) przedstawiła referat pt. „Problem (nie)podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych”. Na wstępie autorka wskazała, że prawo ubezpieczeń społecznych rozstrzyga w sposób wiążący, w sferze stosunków prawnych ubezpieczenia społecznego, skutki prawne stosunków ukształtowanych przez: prawo pracy, prawo cywilne, a także relacje między podmiotami zatrudniającymi. Z tego względu przed organem rentowym zasadnicze znaczenie mają przepisy ustawy systemowej, a dopiero w dalszej kolejności przepisy innych aktów prawnych. W przypadku zapożyczeń z prawa cywilnego należy pamiętać o zakazie wykładni homonimicznej. Stosowanie w prawie ubezpieczeń społecznych terminów prawa cywilnego nie powinno prowadzić do nadania im odmiennego znaczenia. Prawo ubezpieczeń społecznych wiąże zatem określone skutki prawne ze stosunkami prawnymi ukształtowanymi przepisami prawa cywilnego, prawa pracy czy prawa handlowego, ale według reguł określonych w tych

gałęziach prawa. W dalszej części referatu mówczyni wskazała, że ustawa systemowa rozstrzyga zasady zbiegu tytułów w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowym. Szczególny przypadek stanowi art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, gdzie świadczenie usług na rzecz swojego pracodawcy nie spowoduje przekształcenia zlecenia w tytuł dobrowolnego ubezpieczenia społecznego. Zgodnie z powołanym przepisem wykonywanie umów o dzieło zawartych z pracodawcą rodzić będzie obowiązek ubezpieczenia społecznego. Skutkiem zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jest zakwestionowanie stosowania art. 9 ust. 2 ustawy systemowej. Odnosząc się do pojęcia „pracodawcy” mówczyni zauważyła, że prawo ubezpieczeń społecznych nie posługuje się tutaj własną definicją, stąd uwzględniając wymóg zachowania wewnętrznej spójności, należy posłużyć się definicją z art. 3 KP oraz wypracowaną w doktrynie koncepcją zarządczą pracodawcy.

W dalszej kolejności mec. Paweł Galec (Wydział Prawno-Interwencyjny OPZZ) wygłosił referat pt. „Atypowe formy zatrudnienia a prawo koalicji - problemy praktyczne”. Na wstępie autor wskazał, że OPZZ ponad 10 lat temu wystąpiło z wnioskiem do TK o to, aby osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy mogły tworzyć i przystępować do związków zawodowych. W wyroku K 1/13 z 2015 roku Trybunał orzekł, że ograniczanie tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osób nie wymienionych w ustawie o związkach zawodowych, jest niezgodne z art. 59 ust. 1 w zw. z art. 12 Konstytucji RP. Po nowelizacji przepisów ustawy o związkach zawodowych, od 1 stycznia 2019 r. prawem koalicji objęto m.in. osoby samozatrudnione. Jednakże już sama definicja osoby uprawnionej do utworzenia i przystąpienia do związku zawodowego wzbudza liczne problemy interpretacyjne. Wątpliwości dotyczą m.in. zwrotu „zatrudnianie innych osób do tego rodzaju pracy”. Nie do końca jasne jest, jak zbadać czy osoba zainteresowana przystąpieniem do związku lub członek grupy inicjatywnej spełnia ten i pozostałe warunki określone w ustawie. W przypadku sporu zbiorowego pracodawca może bowiem badać czy organizacja związkowa została założona zgodnie z przepisami oraz to, czy osoby tworzące organizację spełniały wymogi wskazane w ustawie. Inna z przesłanek, tj. sześciomiesięczny staż wymagany od innych niż pracowników członków organizacji związkowej może, zdaniem prelegenta, prowadzić do funkcjonalnej dyskryminacji osób samozatrudnionych. W podmiotach zatrudniających niepracowników, z uwagi na znaczną rotację tych wykonawców pracy, utworzenie takiego związku może być niezwykle trudne. Okres 6 miesięcy stoi w sprzeczności z art. 2 Konwencji MOP nr 87, która gwarantuje każdej osobie wykonującej pracę zarobkową prawo tworzenia organizacji związkowej. W przypadku atypowych form zatrudnienia problemów jest o wiele więcej i

wynikają ze specyfiki tego rodzaju aktywności. Omawiając ten aspekt mówca wskazał m.in. brak kontaktu ze współpracownikami, co utrudnia założenie związku zawodowego czy przejściowy charakter zatrudnienia. W dalszej części referatu autor wskazał, że na gruncie nowych przepisów powstało kilka organizacji związkowych, których celem nie jest tworzenie struktur zakładowych i wpływanie na zakładowe prawo pracy, a raczej wpływ na uchwalanie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

Czwarty referat pt. „Praktyczne przygotowanie do świadczenia pracy a podporządkowanie pracownicze” zaprezentował dr Michał Barański (UŚ). Zdaniem autora przygotowanie praktyczne oznacza takie zobowiązanie, w którym występuje jednocześnie praca i nauka. Jako przykłady regulacji prawnych odnoszących się do przygotowania praktycznego prelegent wskazał prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082 ze zm.) oraz ustawę o praktykach absolwenckich (Dz. U. z 2018 r. poz. 1244). Omawiając poszczególne regulacje mówca podkreślił brak konsekwencji terminologicznej w obowiązujących przepisach. Problem oceny charakteru prawnego tej konstrukcji dodatkowo komplikuje brak jednolitego orzecznictwa. W niektórych wyrokach sądy stwierdzają, że w przypadku przygotowania praktycznego nie mamy do czynienia z zatrudnieniem. W innych zaś orzeczeniach mowa jest o zatrudnieniu w szerokim rozumieniu. Tematyka przygotowania praktycznego podnoszona była też w literaturze prawniczej. W nauce prawa pracy przeważa pogląd, że umowa o praktyki zawodowe ma charakter cywilnoprawny. Prof. A. Sobczyk wprowadził z kolei pojęcie niepracowniczego zatrudnienia podporządkowanego i jako jego przykład wskazał praktyki absolwenckie. Zgodnie z art. 4 ustawy o praktykach absolwenckich nie stosuje się przepisów prawa pracy z pewnymi wyjątkami. Z uwagi jednak na „władztwo” podmiotu przyjmującego na praktyki oraz asymetrię stosunków zachodzących między podmiotami można, zdaniem prelegenta, mówić o konstrukcji, która przypomina pracownicze podporządkowanie. Mówca zaznaczył, że obecnie MOP pracuje nad konwencją odnoszącą się do praktyk i staży. W założeniach dokonano trójpodziału form przygotowania praktycznego na: praktyki zawodowe, staże oraz na praktyki ogólnodostępne.

Dr Marta Zbucka-Gargas (UG) przedstawiła referat pt. „Atypowe formy zatrudnienia w globalnych łańcuchach dostaw - wyzwania i wnioski *de lege ferenda*”. Na wstępie autorka zaznaczyła, że globalne łańcuchy dostaw charakteryzuje to, że wraz z ich złożonością oraz z odległościami między zamawiającym a miejscem wytwarzania maleje przejrzystość, poziom kontroli i wpływ na zatrudnienie. Dodatkowo obecne warunki geopolityczne związane z pandemią oraz konfliktem zbrojnym na Ukrainie powodują przerzucenie tego ryzyka na

państwa najsłabsze. W krajach rozwijających się notuje się znaczący wzrost zatrudnienia nietypowego. Dane statystyczne wskazują, że w 8 na 10 przedsiębiorstwach występuje zatrudnienie atypowe. Firmy zatrudniające w formach atypowych zapewniają 52% światowego zatrudnienia. Zmiany demograficzne oraz *gig economy* powodują wzrost liczby tzw. pracowników domowych. Pod tym pojęciem prelegentka rozumie pracowników zatrudnionych w agrokulturze. Obecnie stanowią oni około 2.3% ogółu osób zatrudnionych na całym świecie. W zaleceniu MOP Nr 204 dotyczącym przechodzenia z gospodarki nieformalnej do gospodarki formalnej poruszono kwestię odpowiedzialnego biznesu i dbałości o prawa pracownicze. Zalecenie to stanowi nie tylko bazę dla dobrych praktyk, ale także dla dyrektyw UE, w których wskazuje się odpowiedzialność prawną przedsiębiorstw, którym trudno jest przypisać status pracodawcy.

Ostatni referat na konferencji pt. „Multiplikacja pozapracowniczych tytułów do ubezpieczenia społecznego - perspektywa płatnika i ubezpieczonego” wygłosił dr Marcin Krajewski (sekretarz Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia WPiA UŁ). Na wstępie wskazał on, że pojęcie multiplikacji tytułów do ubezpieczenia rozumie jako zaistnienie kilku więzi łączących płatnika oraz ubezpieczonego, z których każda z osobna może stanowić odrębny tytuł do ubezpieczenia społecznego. Źródło multiplikacji stanowi, zdaniem mówcy, odrębne uregulowanie sytuacji prawnej poszczególnych kategorii osób objętych ubezpieczeniem społecznym, w tym przede wszystkim unormowanie podstawy wymiaru składki oraz zbiegu tytułów w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowym. W dalszej części autor wyróżnił multiplikację powodowaną rzeczywistymi potrzebami płatnika, której celem nie jest jedynie obniżenie podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne, a także multiplikację sztucznie wykreowaną, tj. taką, która może być także powodowana potrzebami pracodawcy, ale jej zasadniczym celem jest obniżenie podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne. W konkluzji prelegent zaproponował modyfikację zasad multiplikacji tytułów. W przedstawionym modelu wskazał potrzebę wyodrębnienia czterech grup osób ubezpieczonych. Pierwszą stanowić powinny osoby zatrudnione. Autor postuluje objęcie ich jednolitymi zasadami podlegania ubezpieczeniom społecznym. Do tej grupy należy, zdaniem mówcy, włączyć osoby fikcyjnie samozatrudnione. Drugą grupę stanowić powinny osoby prowadzące działalność pozarolniczą. W ich przypadku należy zachować odrębne, preferencyjne zasady ustalania podstawy wymiaru składki. Trzecią kategorię powinny stanowić pozostałe tzw. budżetowe tytuły do ubezpieczenia. W przypadku tej grupy podstawą wymiaru składki powinno być minimalne wynagrodzenie lub kwota pobieranego świadczenia. Czwartą

grupę stanowiłyby osoby objęte dobrowolnym ubezpieczeniem (obecny art. 7 ustawy systemowej).

Jako ostatni głos w konferencji zabrał dr hab. prof. UŁ T. Duraj. Zamykając wydarzenie, podziękował wszystkim za udział w konferencji oraz zachęcił do przygotowania opracowań związanych z tematyką konferencji, które zostaną zawarte w publikacji pokonferencyjnej (cnsz@wpia.uni.lodz.pl). Każdy z paneli kończyła ciekawa i pogłębiona dyskusja merytoryczna, podczas której zabierali głos zarówno bierni uczestnicy konferencji, jak i paneliści. Ramy niniejszego sprawozdania nie pozwalają jednak na szczegółowe odwzorowanie wątków i tematów będących przedmiotem dyskusji prowadzonej podczas obrad.