

Barbara Surdykowska

## Kontrowersje wokół umowy o pomocy przy zbiorach

Ustawą z 13.4.2018 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw, ustawodawca wprowadził do systemu prawnego nowy typ umowy – umowę o pomocy przy zbiorach. Mimo że odnosi się ona do wykonywania konkretnych czynności na rzecz rolnika, a więc dotyczy zatrudnienia w sensie ekonomicznym, nie jest to typ umowy o pracę. Konstrukcja umowy nie zawiera gwarancji prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (między innymi w obszarze czasu pracy, przerw w pracy czy norm dotyczących dźwigania). Z tego względu wzbudza wątpliwości co do zgodności z art. 66 Konstytucji RP oraz tzw. Dyrektywą ramową bhp. Konstrukcja umowy o pomocy przy zbiorach wydaje się być także sprzeczna z celami określonymi w Europejskim filarze praw socjalnych.

### 1. Wstęp

Ustawą z 13.4.2018 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw<sup>1</sup>, ustawodawca wprowadził do systemu prawnego nowy typ umowy o pomocy przy zbiorach. Mimo że odnosi się ona do wykonywania konkretnych czynności na rzecz rolnika, a więc dotyczy zatrudnienia w sensie ekonomicznym, nie jest to typ umowy o pracę. Jest to rodzaj kontraktu, który w sensie „filozoficznym” może być asumptem do refleksji nad godnością pracy. A raczej jej brakiem.

Celem tego tekstu jest postawienie dwóch pytań: pierwsze dotyczy zgodności nowej regulacji z zasadą ujętą w art. 66 Konstytucji RP<sup>2</sup> wskazującą, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Drugie pytanie, które pojawia się w kontekście nowej regulacji, dotyczy swobody ustawodawcy krajowego do wyłączenia określonych kategorii osób wykonujących pracę z oddziaływania regulacji unijnych dotyczących warunków pracy (na przykład w odniesieniu do czasu pracy, który uregulowany jest w Dyrektywie 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4.11.2003 r.

<sup>1</sup> Dz.U. poz. 958.

<sup>2</sup> Konstytucja RP z 2.4.1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483, z 2001 r. Nr 28, poz. 319, z 2006 r. Nr 200, poz. 1471 oraz z 2009 r. Nr 114, poz. 946.

dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy<sup>3</sup> lub warunków pracy, do których odnosi się Dyrektywa 89/391/ EWG z 12.6.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy<sup>4</sup>). W tekście zostaną także zasygnalizowane wątpliwości, które rodzą się w świetle przyjętych przez Polskę zobowiązań wynikających z implementacji Europejskiego filaru praw socjalnych<sup>5</sup>.

Jak wskazuje się w uzasadnieniu do projektu ustawy<sup>6</sup>, sadownictwo i ogrodnictwo to działy rolnictwa, w których największy nakład pracy przypada na okres zbiorów, tj. od maja do listopada. Dotyczy to szczególnie gatunków, których owoce (lub inne części jadalne, jak np. w przypadku pieczarek czy kalafiorów) dojrzewają jednocześnie w krótkim okresie i muszą być zbierane ręcznie z uwagi na ich przeznaczenie na rynek produktów świeżych. Produkty takie muszą się charakteryzować wysoką jakością. Większość owoców i warzyw to produkty delikatne i nietrwałe, dlatego nie mogą być zbierane mechanicznie. Zbiór ręczny jest bardzo pracochłonny. Koszty zbioru ręcznego stanowią, w zależności od gatunku rośliny, od 70% do nawet 85% nakładów ponoszonych w całym cyklu produkcji.

Problem zwiększonego zapotrzebowania na pracę ręczną w krótkim okresie dotyczy zwłaszcza producentów truskawek, malin, jabłek, borówki wysokiej, wiśni, pomidorów, ogórków, papryki, pieczarek, cukinii i kalafiorów, śliwek, gruszek, czereśni, brzoskwiń. Dodatkowym czynnikiem powodującym spiętrzenie prac w okresie zbiorów są warunki pogodowe. Uprawa większości gatunków, których owoce zbierane są ręcznie, jest prowadzona w otwartym gruncie.

Ustawodawca jednoznacznie wskazuje, że przyczyną wprowadzania nowego typu umowy – umowy o pomocy przy zbiorach - jest nagminna praktyka w branży sadowniczej i ogrodniczej zatrudniania „na czarno” lub w oparciu o umowę o dzieło<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4.11.2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9—19.

<sup>4</sup> Dyrektywa 1989/391/ EWG z 12.6.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1—8.

<sup>5</sup> Zalecenie Komisji (UE) 2017/761 z 26.4.2017 r. w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych, Dz.U.UE.L. 113, s. 56.

<sup>6</sup> Por. uzasadnienie projektu ustawy zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, Druk Sejmowy nr 2334, s. 2. <http://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/druk.xsp?nr=2334>, dostęp 3.7.2018 r., dalej jako „uzasadnienie ustawy” lub „uzasadnienie nowelizacji”.

<sup>7</sup> Por. uzasadnienie projektu ustawy, s. 2.

## 2. Umowa o pomocy przy zbiorach – opis regulacji

Problematyka umowy o pomocy przy zbiorach uregulowana jest w Rozdziale 7a ustawy z 20.12.1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników.<sup>8</sup> Zgodnie z art. 91a u.s.r. przez umowę o pomocy przy zbiorach pomocnik rolnika zobowiązuje się do świadczenia pomocy przy zbiorach produktów rolnych należących do sektora, o którym mowa w art. 1 ust. 2 lit. f oraz n rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1308/ 2013 z 17.12.2013 r. ustanawiającego wspólna organizację rynków produktów rolnych oraz uchylającego rozporządzenia Rady (EWG) nr 234/79 (WE) nr 1037/ 2001 i (WE) nr 1234/ 2007,<sup>9</sup> a także pozostałych ziół i roślin zielarskich.

Zgodnie z ust. 2 art. 91a u.s.r. pomoc przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich obejmuje następujące czynności:

1. zbieranie chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich;
2. usuwanie zbędnych części roślin;
3. klasyfikowanie lub sortowanie zerwanych lub zebranych chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, lub wykonywanie innych czynności mających na celu przygotowanie chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół lub roślin zielarskich do transportu, przechowywania lub sprzedaży lub związanych z pielęgnowaniem i poprawą jakości plonów.

W myśl ust. 4 art. 91a u.s.r. wykonywanie czynności, o których mowa wyżej, na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach, nie stanowi zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu pracy<sup>10</sup>. Łączny czas świadczenia pomocy przy zbiorach na podstawie umów zawartych przez jednego pomocnika rolnika nie może przekroczyć 180 dni w roku kalendarzowym. Zgodnie z art. 91d u.s.r. rolnik jest zobowiązany do zapewnienia pomocnikowi rolnika odpowiednich narzędzi niezbędnych do świadczenia pomocy przy zbiorach.

Jak stanowi art. 91 b u.s.r., umowę o pomocy przy zbiorach zawiera się na piśmie przed rozpoczęciem świadczenia pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoni ziół i roślin zielarskich. Każdej ze stron umowy o pomocy przy zbiorach przysługuje prawo wypowiedzenia umowy. Umowa ulega rozwiązaniu z upływem dnia, w którym została wypowiedziana, chyba że strony umowy postanowiły inaczej (art. 91 c ust. 2 u.s.r.). Ważne by podkreślić,

---

<sup>8</sup> Ustawa z 20.12.1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 2336 ze zm., dalej jako u.s.r.

<sup>9</sup> Dz.U. L 347 z 20.12.2013, s. 671

<sup>10</sup> Ustawa z 26.6.1974 r. - Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 108, 4, 138, 305, 357, dalej jako k.p.

że pomocnik rolnika jest obowiązany do osobistego świadczenia pomocy przy zbiorach (art. 91e u.s.r.). W tym miejscu nasuwa się spostrzeżenie, że jedną z cech stosunku pracy uregulowanego w Kodeksie pracy jest obowiązek osobistego wykonywania pracy przez pracownika i brak możliwości posłużenia się w tym celu inną osobą.

Podsumowując, umowa o pomocy przy zbiorach jest umową terminową (art. 91a oraz art. 91b u.s.r.), odpłatną (art. 91a u.s.r.) polegająca na osobistym wykonywaniu czynności określonych w art. 91 ust. 2 u.s.r. W zakresie nieuregulowanym w ustawie do umowy o pomocy przy zbiorach stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego (k.c.) (art. 91e u.s.r.).

W ramach nowelizacji ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników ustawodawca zmodyfikował definicję „innej pracy zarobkowej” zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 11 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>11</sup>. W aktualnym stanie prawnym „inna praca zarobkowa” oznacza wykonywanie pracy lub świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników albo wykonywanie pracy w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych. Modyfikacja polegająca na „dopisaniu” umowy o pomocy przy zbiorach do definicji „innej pracy zarobkowej” ma konsekwencje przede wszystkim w obszarze zatrudniania w Polsce obywateli państw poza unijnych.

Należy wyraźnie podkreślić, że umowa o pomocy przy zbiorach w żadnym sensie nie stanowi implementacji Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z 26.2.2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego<sup>12</sup>.

Warto przypomnieć, że zgodnie z definicją zawartą w Dyrektywie sezonowej (art. 3 pkt b) pracownik sezonowy oznacza obywatela państwa trzeciego, który zachowuje główne miejsce pobytu w państwie trzecim, lecz przebywa legalnie i tymczasowo, na terytorium państwa członkowskiego w celu wykonywania prac, uzależnionych od rytmu sezonowego na podstawie jednej lub kilku umów o pracę zawartych na czas określony bezpośrednio między tym obywatelem państwa trzeciego a pracodawcą posiadającym siedzibę w danym państwie członkowskim. Artykuł 23 Dyrektywy sezonowej statuuje prawo

---

<sup>11</sup> Ustawa z 20. 4.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 1065

<sup>12</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z 26.2.2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego, Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 375—390, dalej jako Dyrektywa sezonowa.

do równego traktowania co najmniej w odniesieniu do wskazanych w artykule elementów<sup>13</sup>. Warto przykładowo wskazać na art. 23 ust. 1 pkt a Dyrektywy sezonowej, który stanowi, że dyskryminacja nie może dotyczyć warunków zatrudnienia, w tym minimalnego wieku pracownika, oraz warunków pracy, w tym wynagrodzenia i zakończenia stosunku pracy, godzin pracy, urlopu i dni wolnych od pracy oraz wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W sposób naturalny rodzi to pytanie, czy Polska nie obchodzi przyjętych na siebie zobowiązań wynikających z Dyrektywy sezonowej poprzez stworzenie konstrukcji „umowy o pomocy przy zbiorach”, która nie podlega warunkom określonym w Dyrektywie 2014/36/UE. Umowa o pomocy przy zbiorach nie jest typem umowy o pracę i osoba ją wykonująca (pomocnik przy zbiorach) nie doświadcza równego traktowania w stosunku do pracowników krajowych w licznych obszarach, że wspomnę przykładowo prawo do minimalnego wynagrodzenia, prawo do dobowego i tygodniowego odpoczynku, prawo do bezpieczeństwa i higieny pracy czy urlopu. Należy pamiętać, że rząd RP szacuje, że umowa o pomocy przy zbiorach będzie wykonywana przez około 500 tys. pracowników z Ukrainy, nie ma więc mieć ona z założenia charakteru marginalnego.

---

<sup>13</sup> Artykuł 23 Dyrektywy: „Pracownicy sezonowi są uprawnieni do bycia traktowanymi na równi z obywatelami przyjmującego państwa członkowskiego co najmniej w odniesieniu do:

- a) warunków zatrudnienia, w tym minimalnego wieku pracownika, oraz warunków pracy, w tym wynagrodzenia i zakończenia stosunku pracy, godzin pracy, urlopu i dni wolnych od pracy oraz wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy;
- b) prawa do strajku i podejmowania akcji protestacyjnych, zgodnie z krajowym prawem i krajową praktyką przyjmującego państwa członkowskiego, wolności zrzeszania się oraz członkostwa w organizacjach reprezentujących pracowników lub wszelkich organizacjach zrzeszających pracowników określonych zawodów, w tym praw i świadczeń przyznawanych przez takie organizacje, w tym prawa do negocjowania i zawierania układów zbiorowych, bez uszczerbku dla krajowych przepisów dotyczących porządku publicznego i bezpieczeństwa publicznego;
- c) wypłacania przez pracodawców zaległych należności w związku z niewypłaconym wynagrodzeniem obywatela państwa trzeciego;
- d) działań zabezpieczenia społecznego określonych w art. 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004;
- e) dostępu do towarów i usług oraz zaopatrzenia w powszechnie dostępne towary i usługi, z wyłączeniem lokali mieszkalnych, bez uszczerbku dla swobody zawierania umów zgodnie z prawem unijnym lub krajowym;
- f) usług doradczych dotyczących pracy sezonowej oferowanych przez urzędy pracy;
- g) kształcenia i szkolenia zawodowego;
- h) uznawania dyplomów, świadectw i innych kwalifikacji zawodowych zgodnie z odpowiednimi procedurami krajowymi;
- i) ulg podatkowych, pod warunkiem, że pracownik sezonowy jest uznany w danym państwie członkowskim za rezydenta do celów podatkowych”.

### **3. Umowa o pomocy przy zbiorach – zagadnienie warunków pracy**

W tym punkcie warto przyjrzeć się bliżej jednemu z aspektów umowy o pomocy przy zbiorach, jakim jest kwestia warunków pracy. Jak już zwróciłam uwagę, wprost odnosi się do tego zagadnienia wyłącznie jeden artykuł ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników. Artykuł 91d u.s.r. wskazuje, że rolnik jest obowiązany do zapewnienia pomocnikowi odpowiednich narzędzi.

Ustawodawca nie limituje obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wyłącznie do relacji pracodawca – pracownik. Zgodnie z art. 304 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 k.p., osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Jak stanowi art. 304 § 2 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki zajęć odbywanych na terenie zakładu pracy przez studentów i uczniów niebędących jego pracownikami, a w myśl art. 304 § 3 k.p., obowiązki określone w art. 207 § 2 stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne:

- 1) na innej podstawie niż stosunek pracy;
- 2) prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.

Podsumowując, z analizy postanowień art. 304 k.p. wynika, że obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dotyczy: pracodawcy lub przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą. Stroną umowy o pomocy przy zbiorach jest, z jednej strony rolnik, z drugiej, pomocnik przy zbiorach. Oznacza to w konsekwencji - na podstawie wykładni językowej - że art. 304 k.p. nie będzie miał do umowy i pomocników wprost zastosowania. Ze względu na brak autonomicznych norm dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w ustawie o ubezpieczeniu społecznym rolników praca wykonywana przez pomocników przy zbiorach pozostaje poza zakresem norm dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Chodzi o normy dotyczące przykładowo: maksymalnego dźwigania ręcznego, używania środków chemicznych czy środków ochrony indywidualnej.

W tym miejscu warto odwołać się do Opinii Centralnego Instytutu Ochrony Pracy (DN-63/18)<sup>14</sup> w którym podkreśla się, że wykonywanie prac objętych pomocą przy zbiorach związane jest z narażeniem na prace na wysokości (na drabinach), ciężką pracą fizyczną w wymuszonej pozycji ciała (zbiory w polu lub na przykład pieczarek) a także narażenia na szkodliwe czynniki chemiczne.

Należy podkreślić dwie kwestie. Po pierwsze, Dyrektywa 89/391/EWG, zgodnie z jej art. 2, ma zastosowanie do wszystkich sektorów w tym rolnictwa. Po drugie, wskazuje ona (w art. 3), że pracodawcą jest każda osoba prawna lub osoba fizyczna, znajdująca się w stosunku zatrudnienia z pracownikiem i ponosząca odpowiedzialność za przedsiębiorstwo/zakład. Innymi słowy, wielkość przedsiębiorstwa/zakładu nie ma znaczenia. Widoczne jest to także w treści art. 153 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej wskazującego na to, że mając na względzie urzeczywistnienie celów określonych w art. 151 TFUE, Unia wspiera i uzupełnia działania Państw Członkowskich w następującej dziedzinie: polepszanie w szczególności środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Parlament Europejski i Rada mogą przyjąć, w dziedzinie określonej powyżej, w drodze dyrektyw, minimalne wymagania stopniowo wprowadzane w życie, z uwzględnieniem warunków i norm technicznych istniejących w każdym z Państw Członkowskich. Dyrektywy te unikają nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw. Z treści art. 153 TFUE wynika kompetencja do regulacji także w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw. Dyrektywa ramowa uzależnia jedynie konkretyzację danego obowiązku od wielkości przedsiębiorstwa/firmy (można przykładowo wskazać na art. 7 ust. 5 Dyrektywy ramowej)<sup>15</sup>.

Konstrukcja przyjęta przez polskiego ustawodawcę, polegająca na stworzeniu „umowy o pomocy przy zbiorach”, a następnie na niewskazaniu norm z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, które jej dotyczą lub nie, w odniesieniu jej do konstrukcji zawartej w art. 304 k.p. powoduje, że państwo nie realizuje obowiązku zagwarantowania konkretnych i efektywnych uprawnień z zakresu prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Można w tym miejscu odwołać się do punktów 7.4 czy 7.5 opracowania Komisji Europejskiej p.t. *Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w rolnictwie chowie/ hodowli zwierząt*,

---

<sup>14</sup> Por. pismo skierowane przez CIOP do NSZZ Solidarność z 20.3.2018 r. DN 63/18.

<sup>15</sup> Dyrektywa 1989/391/EWG z 12.6.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1—8.

*ogrodnictwie i leśnictwie* z grudnia 2011 r. wskazujących na uprawnienia, które winne być zagwarantowane pracownikom rolnym (jak dostęp do czystej toalety, zimnej i ciepłej wody, mydła i jednorazowych ręczników, bezpłatnych środków ochrony indywidualnej czy adekwatnego czasu pracy zapewniającego prawo do wypoczynku)<sup>16</sup>.

Należy także podkreślić, że pomocnik przy zbiorach może być narażony na niebezpieczeństwo kontaktu z czynnikami biologicznymi (takimi jak kleszcze) a brak jest regulacji dotyczącej działań mających charakter prewencyjny (jak na przykład Dyrektywa 2000/54/WE z 18.9.2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (Siódma Dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG) - art. 4 ust. 2 w związku z pkt 2-3 Załącznika nr 1 do tej dyrektywy). Zabrakło tu jakiegokolwiek regulacji dotyczącej obowiązku poinformowania o potencjalnych zagrożeniach.

#### **4. Umowa o pomocy przy zbiorach – zagadnienie warunków pracy w świetle art. 66 Konstytucji RP**

Należy przeanalizować umowę o pomocy przy zbiorach w świetle art. 66 Konstytucji RP<sup>17</sup>. Artykuł 66 Konstytucji RP stanowi konkretyzację ogólnej zasady ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP) jak i prawa do ochrony zdrowia (art. 68 Konstytucji RP). Bliskie są także relacje tego prawa z ochroną godności człowieka (art. 30 Konstytucji RP). Artykuł 66 Konstytucji RP nie stanowi normy o wyłącznie programowym charakterze<sup>18</sup>. Pewne wątpliwości może budzić użyte w zdaniu drugim ustępu pierwszego tego przepisu określenie „obowiązki pracodawcy”.

---

<sup>16</sup> Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w rolnictwie/hodowli zwierząt, ogrodnictwie i leśnictwie, <https://osha.europa.eu/pl/tools-and-publications/publications/protecting-health-and-safety-workers-agriculture-livestock/view> dostęp 2.7.2018 r.

<sup>17</sup> Artykuł 66 Konstytucji RP stanowi: „1. Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa. 2. Pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa”.

<sup>18</sup> Por. wyroki TK z 24.10.2000, sygn. akt K 12/00, <https://ipo.trybunal.gov.pl/ipo/Sprawa?cid=2&dokument=202&sprawa=2778>, Dz.U. Nr 92, poz. 1025 z 2000 r. i z 24.11.2015 r., sygn. akt K 18/14, <https://ipo.trybunal.gov.pl/ipo/Sprawa?cid=3&dokument=12999&sprawa=13961>, OTU ZU 10A/2015, poz. 165.



Moim zdaniem należy zgodzić się z poglądem, że pracodawcą w jego świetle jest każdy podmiot prywatny i publiczny (zarówno osoba fizyczna jak i jednostka organizacyjna), a więc każdy kto zatrudnia lub kto zleca pracę i kto odbiera jej efekty, niezależnie od formy prawnej, na podstawie której praca jest wykonywana<sup>19</sup>. Trybunał Konstytucyjny potwierdza, że w ujęciu konstytucyjnym, pojęcie pracodawcy ma znaczenie szersze niż w k.p. i obejmuje każdą osobę, która umożliwia świadczenie pracy niezależnie od podstawy tego świadczenia<sup>20</sup>. Przykładowo są to także podmioty zatrudniające na podstawie stosunku administracyjnego, a nie pracowniczego; stąd prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przysługuje także funkcjonariuszom rozmaitych służb mundurowych<sup>21</sup>.

Adresatem obowiązku wynikającego z art. 66 Konstytucji RP jest w pierwszej kolejności ustawodawca, bo na nim spoczywa obowiązek określenia „sposobu realizacji tego prawa”. Przypomnę ponownie, że rozdział 7 a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, dotyczący umowy o pomocy przy zbiorach, nie określa zasad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy które byłyby adresowane do sytuacji „pomocnika przy zbiorach”. Ustawodawca ma swobodę określenia zasad z zachowaniem minimum prawa zawartego w art. 66 Konstytucji RP.

W mojej ocenie całkowity brak regulacji z zakresu czasu pracy (w tym prawa do przerw w pracy czy urlopu), a także zasad dotyczących dźwigania, prawa do napojów czy ochrony indywidualnej powoduje, że mamy do czynienia z pominięciem ustawodawczym powodującym niezgodność analizowanej regulacji z Konstytucją RP.

## **5. Umowa o pomocy przy zbiorach – zagadnienie wynagrodzenia**

Jak wskazuje się w uzasadnieniu do projektu ustawy, do wynagrodzenia pomocników rolnika z tytułu świadczenia pomocy na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach nie będą miały zastosowania przepisy ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę<sup>22</sup>. Umowa o pomocy przy zbiorach nie stanowi umowy wykonywanej w ramach stosunku pracy ani umowy zlecenia (art. 734 k.c.) lub umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). Zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę obowiązkiem stosowania minimalnej stawki godzinowej są objęte jedynie określone

---

<sup>19</sup> A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, tom I, Warszawa, 2013, s. 74

<sup>20</sup> Por. uzasadnienie wyroku TK K 18/14, pkt III 6.3

<sup>21</sup> Uzasadnienie wyroku TK K 18/14, pkt III 6.3

<sup>22</sup> Ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz. U. Nr 200, poz. 1679.

umowy zlecenia (art. 734 k.c.) oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). W tym kontekście należy mieć w szczególności na uwadze art. 750 k.c., który wskazuje, że przepisy o zleceniu stosuje się do takich umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami. Umowę o pomocy przy zbiorach określa podstawowe prawa i obowiązki stron tej umowy, co pozwala na uznanie, że zawierana umowa nie będzie miała charakteru ww. umów cywilnoprawnych objętych stosowaniem minimalnej stawki godzinowej.

Warto zauważyć, że uzasadnienie projektu ustawy nie zawiera jakiegokolwiek odniesienia do przyczyn, dla których pomocnicy przy zbiorach mają być pozbawieni prawa do minimalnego wynagrodzenia w sytuacji, gdy ustawodawca gwarantuje to prawo pracownikom i zleceniobiorcom oraz osobom samozatrudnionym niezależnie od wielkości pracodawcy (zleceniodawcy), branży, w której prowadzi działalności czy jego sytuacji ekonomicznej.

## **6. Swoboda ustawodawcy krajowego do wyłączenia poszczególnych kategorii osób spod pojęcia pracownik**

Należy wyraźnie podkreślić, że z orzecznictwa TSUE wynika daleko idące ograniczenie dla państw członkowskich do tworzenia autonomicznej/krajowej definicji pracownika lub wyłączenia określonych kategorii osób wykonujących pracę spod tego pojęcia. W tym miejscu można przykładowo wskazać na orzeczenia: *C 75/63 Hoekstra*<sup>23</sup>, w którym wyraźnie wskazuje się na uprawnienie do budowy unijnej definicji pracownika. Niewątpliwie „pomocnik przy zbiorach” spełnia trzy elementy definiujące pracownika, o których wspomina ETS w wyroku *C75/63*: praca ma mieć charakter podporządkowany (o określonym miejscu i czasie pracy wspomina art. 91a u.s.r.), praca ma być wynagradzana (na odpłatny charakter umowy mówi art. 91a u.s.r.) oraz praca nie może mieć charakteru marginalnego (trudno przyjąć aby praca, która może być wykonywana przez 180 dni w roku kalendarzowym - art. 91c ust. 1 u.s.r. oraz która musi być wykonywana osobiście - art. 91e u.s.r. – miała charakter działalności marginalnej).

---

<sup>23</sup>C 75/63 Hoekstra z 19.3.1964 r., identyfikator ECLI: ECLI:EU:C:1964:19.

Nie ma w tym miejscu potrzeby nadmiernego rozbudowania tego wątku. Wystarczy podkreślić, że TSUE wyraźnie limituje swobodę państwa członkowskiego do tworzenia autonomicznej definicji pracownika (porównaj *O' Brien C- 393/10* czy *Betriebsrat der Ruhrlandklinik C- 216/15*)<sup>24</sup>. Tak więc sam zabieg legislacyjny polskiego ustawodawcy polegający na fakcie, że w odniesieniu do prac wskazanych w art. 91a ust. 2 u.s.r. nie posługuje się pojęciem „pracownik”, a „pomocnik przy zbiorach”, nie jest czynnikiem rozstrzygającym w kontekście uprawnień wynikających z dyrektywy ramowej bhp.

## **7. Umowa o pomocy przy zbiorach a zobowiązania Polski wynikające z implementacji Europejskiego filaru praw socjalnych**

11 listopada 2017 r. w Goeteborgu państwa członkowskie uroczyście proklamowały Europejski filar praw socjalnych. W tym tekście nie ma miejsca na szczegółowe opisywanie tej - obecnie kluczowej - inicjatywy z punktu widzenia wymiaru społecznego integracji w UE<sup>25</sup>. W tej części artykułu chciałabym wyłącznie wzmiankować wątpliwość dotyczącą zgodności umowy o pomocy przy zbiorach z postanowieniami Filaru. Wątpliwości te wynikają z regulacji w zakresie braku prawa do minimalnego wynagrodzenia, braku gwarancji bezpiecznych i higienicznych warunków pracy poprzez określenie jakichkolwiek standardów w zakresie warunków pracy czy braku podlegania ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu pomocnika przy zbiorach.

Poprzez wprowadzenie do porządku prawnego umowy o pomocy przy zbiorach ustawodawca polski, w mojej ocenie, narusza zasady przyjęte przez państwa członkowskie w ramach Europejskiego filaru praw socjalnych:

- a) Artykuł 6 Filaru – Wynagrodzenie - poprzez wyłączenia praw do minimalnego wynagrodzenia dla osób wykonujących pomoc przy zbiorach;
- b) Artykuł 7 pkt b Filaru – Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień - wskazujący na rozsądny okres wypowiedzenia. Należy zauważyć, że umowa o pomocy przy zbiorach może być wypowiedziana przez rolnika w każdym momencie

---

<sup>24</sup> C 393/10 *O' Brien* z 1.03.2012 r., identyfikator ECLI:EU:C:2012:110; C 216/15 *Betriebsrat der Ruhrlandklinik* z 17.11.2016 r., identyfikator ECLI ECLI:EU:C:2016:883.

<sup>25</sup> Por. B. Surdykowska, *Europejski filar praw socjalnych*, PiZS 2017, nr 11, s. 2- 7; Z. Rasnaca, *Bridging the gaps or falling short? The European Pillar of Social Rights and what it can bring to EU-level policymaking* <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Bridging-the-gaps-or-falling-short-The-European-Pillar-of-Social-Rights-and-what-it-can-bring-to-EU-level-policymaking> dostęp 2.7.2018 r.

bez podania przyczyny a umowa rozwiązuje się wraz z upływem dnia, w którym została wypowiedziana, chyba, że strony określią w umowie inaczej<sup>26</sup>

- c) Artykuł 10 ust. a Filaru – Zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy oraz ochrona danych - poprzez brak regulacji dotyczących bhp w odniesieniu do pomocnika przy zbiorach nawet w najmniejszym zakresie.
- d) Artykuł 12 Filaru – Ochrona socjalna - oraz art. 15 Filaru – Świadczenia emerytalne i rentowe - ze względu na brak podlegania ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu osób wykonujących pomoc przy zbiorach. Należy po raz kolejny podkreślić, że ustawodawca pozwala na trwanie umów o pomocy przy zbiorach przez okres 180 dni w roku kalendarzowym; aktywność ta nie ma więc z definicji charakteru marginalnego czy dorywczego.

## 8. Wnioski

Umowa o pomocy przy zbiorach niewątpliwie stanowi realizację oczekiwań polskiej branży sadowniczej i warzywniczej. Przy gigantycznym niedoborze rąk do pracy ułatwi legalne zatrudnianie osób z państw trzecich (w tym z Ukrainy). Oczywiście obecnie (tekst został napisany w czerwcu 2018 r.) jest za wcześnie, aby określić skutki wprowadzonej regulacji, czyli oszacować, ile osób będzie wykonywało umowę o pomocy przy zbiorach, ile z nich będą stanowili obywatele państw trzecich i jak branża sadownicza, ogrodnicza czy warzywna oceni działanie tej regulacji w praktyce stosowania.

Regulacja spotkała się z bardzo krytycznym przyjęciem ze strony związków zawodowych. Strona związkowa podkreśla naruszenie trybu opiniowania aktów prawnych (ze względu na brak dyskusji nad nowelizacją ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników w Radzie Dialogu Społecznego) oraz wątpliwości co do jej zgodności z art. 66 Konstytucji RP. Wątpliwości wywołuje także wyłącznie „pomocnika przy zbiorach” z jakichkolwiek regulacji dotyczących gwarancji w zakresie minimalnej stawki wynagrodzenia<sup>27</sup>. Związki zawodowe dawały wyraz swoim poglądom na forum publicznym, a zgodnie z przedstawionymi zapowiedziami NSZZ Solidarność rozważa złożenie skargi do Komisji Europejskiej w związku

---

<sup>26</sup> Por. art. 91c ust. 2 u.s.r.

<sup>27</sup> Stanowiska wyrażane przez NSZZ Solidarność:  
<https://www.tysol.pl/a18412-Solidarnosc-apeluje-do-prezydenta-w-sprawie-parobkow>  
<https://www.tysol.pl/a17148-Ministerstwo-Rolnictwa-chce-przywrocenia-instytucji-parobka>  
<https://www.tysol.pl/a16151-Bedzie-mozna-legalnie-pracowac-za-groszowe-stawki-bez-gwarancji-bezpiecznych-warunkow-pracy>; <http://www.opzz.org.pl/aktualnosci/kraj/powrot-parobka>, dostęp 3.7.2018 r.

z naruszeniem obowiązku prawidłowej implementacji Dyrektywy ramowej bhp oraz wniosku do Trybunału Konstytucyjnego dotyczącego zaniechania ustawodawcy w zakresie wprowadzenia regulacji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w kontekście art. 66 Konstytucji RP.

W mojej ocenie najbardziej interesujące pytanie (z punktu widzenia tworzenia zrębów unijnego prawa pracy i jego oddziaływania na prawo pracy państw członkowskich) dotyczy swobody ustawodawcy krajowego do kreowania regulacji, które z założenia mają wyłączać określoną grupę osób wykonujących pracę w znaczeniu ekonomicznym (działalność społecznie użyteczną podjętą w celu zarobkowym) z zakresu oddziaływania unijnych standardów wynikających z dyrektyw lub rozporządzeń. Kwestia ta wydaje mi się o tyle interesująca, że obecnie toczy się szeroka debata na temat definicji czy też zakresu pojęcia „pracownik”<sup>28</sup>. Debata ta oczywiście nie ogniskuje się wokół klasycznych prac fizycznych w rolnictwie, co jest związane ze zmianą technologiczną, zatrudnianiem poprzez platformy internetowe i szeroko pojętą digitalizacją<sup>29</sup>. Wyrazem dyskusji są prace w Parlamencie Europejskim, Radzie i Komisji związane z projektem dyrektywy o przewidywalnych warunkach pracy, która to dyrektywa będzie (lub nie - zależnie od ostatecznego rozstrzygnięcia) zawierać unijną definicję pracownika. Tak więc, istota dyskusji wywołana jest inną kwestią. Nie zmienia to jednak faktu, że w jej świetle polski pomysł na rozwiązanie problemu pomocy przy zbiorach jawi się jako co najmniej kontrowersyjny.

Wstępne oceny nowej regulacji, jakie formułowane są w środkach masowego przekazu wskazują, że z jednej strony, postrzega się ją jako regulację progresywną (ponieważ ma za zadanie ograniczyć zatrudnienie bez podstawy prawnej, „na czarno” i połączona jest z obowiązkiem odprowadzania zryczałtowanej składki na ubezpieczenie chorobowe oraz wypadkowe a także składki na ubezpieczenie zdrowotne), z drugiej strony, w trakcie prac w Parlamencie posłowie Platformy Obywatelskiej głosowali za odrzuceniem regulacji wskazując, że nadmiernie skomplikuje ona życie rolników<sup>30</sup>.

---

<sup>28</sup> Por. N. Kountouris, *The Concept of worker in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope*, Industrial Law Journal 2017, 47, 2, s. 192-225; M. Risak, T. Dullinger, *The concept of “worker” in EU law. Status quo and potential change*. ETUI 2018, <https://www.etui.org/Publications2/Reports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-for-change>, dostęp 3.7.2018 r.

<sup>29</sup> Por. B. Surdykowska, *Wpływ zmiany technologicznej na przyszłość pracy. Czy działanie platform internetowych zmieni rozumienie pojęcia zatrudnienia?*, PIZS 2016, nr 6, s. 8-14, i wskazana tam literatura.

<sup>30</sup> <http://www.farmer.pl/finanse/klub-po-chce-odrzucenia-projektu-ustawy-dot-osob-zatrudnianych-przy-zbiorach,77388.html>, dostęp 3.7.2018 r.

Podsumowując, stanowione prawo świadczy o wartościach, jakie przyświecają ustawodawcy. Całkowite pominięcie zastrzeżeń związków zawodowych, które w procesie legislacyjnym wskazywały na brak jakiegokolwiek uregulowania warunków pracy pomocników przy zbiorach i wielokrotnie apelowały o niewprowadzanie do polskiego porządku prawnego pracy parobków (nawiązując tutaj do podobnej grupy zawodowej typowej dla gospodarki folwarcznej minionych wieków) pokazuje, w mojej ocenie, lekceważący stosunek polskiego ustawodawcy do pracy obywateli Ukrainy, którzy *de facto* będą głównymi wykonawcami tych prac. Brak jakiegokolwiek regulacji z zakresu prawa do minimalnego wynagrodzenia (która, jak z łatwością można zauważyć, mogłaby potencjalnie określać niższy niż wynikający z regulacji powszechnej, ale nie w pełni wolnorynkowy poziom), prawa do przerw w pracy, maksymalnego dobowego i tygodniowego wymiaru, czy prawa do posiłków i napojów spowoduje, że praca stanie się towarem podlegającym czystym zasadom prawa popytu i podaży. Nie tak powinno być<sup>31</sup>. Choć powszechnie wiadomo, że prace w rolnictwie wykonywane są „na czarno”, a więc także bez jakichkolwiek gwarancji do minimalnego wynagrodzenia czy czasu pracy, jest to łamanie prawa. Natomiast najmowanie pomocników przy zbiorach będzie legalnym „utowarowieniem” pracy.

### **The controversy over a contract for aid at harvest.**

#### **Summary**

In the Act of 13 April 2018 amending the Act on social insurance for farmers and some other Acts, the Polish legislator introduced a new type of contract - a contract for aid at harvest. Although it refers to the performance of specific activities for the benefit of the farmer, and thus concerns employment in the economic sense, it is not a type of labour contract. The construction of the contract does not provide a guarantee of the right to occupational safety and health at work (in the area of, for example, working time, rest at work or standards regarding lifting). Therefore, it raises doubts as to the compliance with art. 66 of the Constitution of the Republic of Poland and the so-called framework directive on health and safety. The construction of the contract for aid at harvest also seems to contradict the objectives set out in the European Pillar of Social Rights.

<sup>31</sup> Por. M. Gęsiorek, *Pojęcie pracownika w nauce społecznej Kościoła*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2018, nr 3.

**Barbara Surdykowska**

Pracuje w Biurze Ekspertkim przy KK NSZZ Solidarność, gdzie zajmuje się wsparciem prawnym struktur związku zawodowego podczas różnorodnych negocjacji oraz jest współpracownikiem Katedry prawa pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Autorka artykułów dotyczących między innymi europejskiego dialogu społecznego, rokowań w korporacjach ponadnarodowych oraz roli związków zawodowych w semestrze europejskim. Przedmiotem Jej zainteresowań naukowych jest europeizacja stosunków przemysłowych.