

## Mit o „wypychaniu” na samozatrudnienie

Jednym z argumentów przeciwko wprowadzeniu dobrowolności w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne jest taki, iż dobrowolność w tym zakresie spowoduje nasilenie tzw. „wypychania” pracowników etatowych na samozatrudnienie. Teza ta jednak jest nośna publicystycznie, niemniej chybiona, mając na uwadze sytuację na rynku pracy w Polsce obecnie (stopa bezrobocia 5,1% - dane za październik 2022 r.)<sup>1</sup>, obowiązujące przepisy prawa, a także orzecznictwo.

Szczególnie zaakcentować należy, że w obecnym stanie prawnym istnieją skuteczne mechanizmy zapobiegające zjawisku tzw. fikcyjnego samozatrudnienia, chociażby poprzez eliminowanie byłych pracowników podejmujących działalność gospodarczą z korzystnych rozwiązań podatkowo-składkowych, gdy wykonują usługi na rzecz dotychczasowych pracodawców.

W pierwszej kolejności warto podkreślić, że na gruncie samozatrudnienia powstało wiele „niedookreśleń”, które nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistej sytuacji rynkowej. W powszechnej opinii to niejako pracodawcy zmuszają pracowników do samozatrudnienia. Jak wynika jednak z badania „Indeks przedsiębiorczości 2019”, przygotowanego na zlecenie Tax Care S.A.<sup>2</sup>, 7 na 10 samozatrudnionych nigdy nie doświadczyło namowy do przejścia na działalność ze strony pracodawcy lub potencjalnego pracodawcy. Z kolei 2 na 10 spotkało się jedynie z taką sugestią, a tylko w 1 na 10 przypadków pracodawca wskazał, że jest to warunek bezwzględny. W przypadku pracowników etatowych tylko 7% spotkało się z taką propozycją, a jedynie 5% zostało postawionych w sytuacji bez wyboru. Na marginesie można przywołać, że wyniki badania wskazują, iż samozatrudnieni wystawiający fakturę jednej firmie, są grupą najbardziej zadowoloną ze swojej pracy. Aż 67% z nich stwierdziło, że czują się usatysfakcjonowani swoją pracą. Pod tym względem przewyższają innych mikroprzedsiębiorców i pracowników etatowych.

---

<sup>1</sup> <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2022,4,1.html>, dostęp: 14.12.2022 r.

<sup>2</sup> <https://strefabiznesu.pl/samozatrudnienie-2019-to-przeklamanie-iz-samozatrudnieni-sa-przedsiębiorcami-z-przymusu-tylko-co-10-przyznaje-sie-do-tego-14/ar/c3-14042533>, dostęp: 14.12.2022 r.; <https://fintek.pl/mity-o-samozatrudnieniu-ilu-pracodawcow-zmusza-pracownikow-do-zakladania-firmy/>, dostęp: 14.12.2022 r.

Dr n. pr. Marek Woch

Pełnomocnik Komitetu Inicjatywy Ustawodawczej projektu ustawy Dobrowolny ZUS dla Przedsiębiorców w Polsce

Należy też wskazać, że Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości przywołuje wyniki badania Global Entrepreneurship Monitor 2013 Global Report, które podkreślają, że przedsiębiorczość to doskonały wybór, jeśli chodzi o zadowolenie z życia, jak i satysfakcję z pracy zawodowej, czyli well-being: „Przedsiębiorcy na całym świecie – niezależnie od tego, czy znajdują się we wczesnej fazie rozwoju firmy, czy też należą do przedsiębiorstw dojrzałych (powyżej 3,5 roku prowadzenia działalności) – znajdują się na znacznie lepszej pozycji, jeśli chodzi o subiektywne odczucie zadowolenia z życia niż pracownicy najemni, czy inne osoby nieprowadzące działalności gospodarczej.”<sup>3</sup>.

W tym kontekście należy przeprowadzić kwerendę w zakresie obowiązujących przepisów prawa, które z założenia mają na celu przeciwdziałać tzw. „sztucznemu” samozatrudnieniu. W art. 22 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy<sup>4</sup> wskazano, że nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy (praca określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, za wynagrodzeniem). Zawarcie umowy cywilnoprawnej w przedmiotowych warunkach jest zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (art. 281 § 1 kp).

Z kolei, jak wynika z art. 18 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców<sup>5</sup>, z tzw. „ulgi na start”<sup>6</sup> nie może skorzystać przedsiębiorca, który podejmując działalność gospodarczą po raz pierwszy albo podejmując ją ponownie po upływie co najmniej 60 miesięcy od dnia jej ostatniego zawieszenia lub zakończenia, wykonuje ją na rzecz byłego pracodawcy, na którego rzecz przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywał w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej.

---

<sup>3</sup> <https://www.parp.gov.pl/component/site/site/przedsiębiorcy-jedni-z-najszcześniejszych-ludzi-na-swiecie>, dostęp: 14.12.2022 r. „Zaprezentowany w styczniu br. w Santiago w Chile GEM 2013 Global Report został przygotowany w oparciu o badania, które objęły ponad 197 tys. osób i ok. 3,8 tys. ekspertów w dziedzinie przedsiębiorczości z 70 krajów – stanowi to 75% populacji świata i 90% światowego PKB. W Polsce badania w ramach projektu GEM realizowane są od 2011 r. przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach”.

<sup>4</sup> T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510, ze zm., dalej: „kp”.

<sup>5</sup> T.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 162, ze zm.

<sup>6</sup> Ulga na start, czyli zwolnienie z obowiązkowych ubezpieczeń społecznych przez okres 6 miesięcy od dnia podjęcia działalności gospodarczej.

Dr n. pr. Marek Woch

Pełnomocnik Komitetu Inicjatywy Ustawodawczej projektu ustawy Dobrowolny ZUS dla Przedsiębiorców w Polsce

Uregulowania zniechęcające do przechodzenia na samozatrudnienie i świadczenie usług na rzecz dotychczasowego pracodawcy występują również w tzw. ustawie systemowej oraz w przepisach podatkowych.

Zgodnie z art. 18a ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>7</sup>, po upływie 6 miesięcy (po zakończeniu okresu „ulgi na start”), przedsiębiorca może odprowadzać składki na zasadach preferencyjnych, wówczas podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w okresie pierwszych 24 miesięcy kalendarzowych od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia. Przepisy te nie mają jednak zastosowania do osób, które wykonują działalność gospodarczą na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywały w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej. Analogicznie sytuacja wygląda w przypadku tzw. „małego ZUS-u plus”, z którego mogą skorzystać przedsiębiorcy, których roczny przychód z tytułu pozarolniczej działalności gospodarczej w poprzednim roku kalendarzowym nie przekroczył 120 000 złotych. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, która liczona jest od dochodu z pozarolniczej działalności gospodarczej, nie może przekroczyć 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia i nie może być niższa niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia. Jednym z warunków skorzystania z „małego ZUS-u plus” jest niewykonywanie pozarolniczej działalności na rzecz byłego pracodawcy.

W zakresie przepisów podatkowych należy zwrócić uwagę na art. 9a ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych<sup>8</sup>, w myśl którego podatnik, który jako sposób opodatkowania dochodów z pozarolniczej działalności gospodarczej wybrał podatek liniowy, traci w roku podatkowym prawo do opodatkowania w ten sposób, jeżeli uzyska z działalności gospodarczej prowadzonej samodzielnie lub z tytułu prawa do udziału w zysku spółki niebędącej osobą prawną przychody ze świadczenia usług na rzecz byłego lub obecnego pracodawcy, odpowiadających czynnościom, które podatnik lub co najmniej jeden ze współników wykonywał lub wykonuje w roku podatkowym – w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy. Analogicznie sytuacja ma się w przypadku podatnika

---

<sup>7</sup> T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009, ze zm.

<sup>8</sup> T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2647, ze zm.

Dr n. pr. Marek Woch

Pełnomocnik Komitetu Inicjatywy Ustawodawczej projektu ustawy Dobrowolny ZUS dla Przedsiębiorców w Polsce prowadzącego działalność samodzielnie lub w formie spółki, który wybrał opodatkowanie w formie ryczału od przychodów ewidencjonowanych<sup>9</sup>.

W orzecznictwie wielokrotnie pojawia się odniesienie do celu uregulowań „zniechęcających” do samozatrudnienia u byłego pracodawcy. Tytułem przykładu można wskazać, że dobitnie cel ten został ujęty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2013 r., sygn. akt II UK 184/12, w którym podkreślono, że: „wyłączenie to ma na celu zapobieżenie niewłaściwemu wykorzystywaniu tej ulgi (niezgodnym z intencją ustawodawcy) polegającym w pierwszym przypadku na korzystaniu z niej przez osoby, które nie są "nowymi" przedsiębiorcami oraz w drugim przypadku na przekształcaniu stosunku pracy w umowy cywilnoprawne i w ten sposób przechodzenie pracowników na tzw. "samozatrudnienie". (...) zestawienie przesłanek negatywnych zastosowania obniżonej składki, a w szczególności wymóg, że podjęta działalność nie może być wykonywana na rzecz byłego pracodawcy, gdy czynności wykonywane w ramach stosunku pracy wchodzą w zakres wykonywanej działalności gospodarczej, **ma za zadanie przeciwdziałać sytuacjom, w których pracodawcy wymuszaliby na pracownikach rozwiązanie stosunku pracy i przejście na tzw. samozatrudnienie**, tj. rozpoczęcie działalności gospodarczej i prowadzenie jej w oparciu o obowiązki (czynności) realizowane w ramach stosunku pracy. Tylko tak rozumiany cel uzasadnia ograniczenie stosowania obniżonej składki w odniesieniu do niektórych osób, które po raz pierwszy podejmują działalność gospodarczą”.

Podsumowując, należy podkreślić, że tzw. „wypychanie” na samozatrudnienie, wbrew obiegowej opinii, nie powinno stać się powszechną praktyką. Ustawodawca zaś przeciwdziała przymuszaniu pracowników do podejmowania samozatrudnienia poprzez przepisy zakazujące wprost tego typu praktyk, jak chociażby na gruncie prawa pracy albo uniemożliwiające skorzystanie z preferencji podatkowo-składkowych. Znajduje to potwierdzenie również w orzecznictwie.

Na marginesie warto dodać, że w przypadku weryfikacji tzw. samozatrudnionych i uznania, że nie prowadzą oni działalności gospodarczej, lecz uzyskują przychody ze stosunku pracy, pracodawca musi liczyć się z poważnymi konsekwencjami w zakresie podatków oraz składek ZUS. Państwowa Inspekcja Pracy ma możliwość nałożenia na przedsiębiorcę nieprzestrzegającego prawa pracy mandatu bądź kary grzywny w wysokości od 1000 zł

---

<sup>9</sup> Zob. art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne, t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2540.

Dr n. pr. Marek Woch

Pełnomocnik Komitetu Inicjatywy Ustawodawczej projektu ustawy Dobrowolny ZUS dla Przedsiębiorców w Polsce do 30 000 zł. Nie przewiduje się w tym wypadku żadnych sankcji dla osoby fikcyjnie samozatrudnionej, a jedynie dla pracodawcy. Ponadto pracownik zmuszony do samozatrudnienia może wnieść sprawę do sądu i żądać od nieuczciwego pracodawcy np. ekwiwalentu finansowego za różne niewykorzystane świadczenia, wynikające ze stosunku pracy (np. urlopu wypoczynkowego).

Ponadto należy zauważyć, że „Polacy przepracowali średnio około 43,3 godzin tygodniowo w 2021 r. Najdłuższą tygodniówkę mają przedsiębiorcy. Osoby prowadzące własną działalność pracują o 6 godzin dłużej niż etatowcy, wynika z „Raportu z badania ludności w wieku 18-69 lat” przygotowanego w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego.”<sup>10</sup>.

Zasadnicze znaczenie w rozważanym temacie należy przyznać określönemu w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.<sup>11</sup>, przepisowi art. 47, z treści którego wynika, że: „Każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym”. Decydowanie o życiu osobistym oznacza też decydowanie o tym, jak chcemy zarabiać na utrzymanie nasze i naszych bliskich.

Na koniec warto przywołać także stanowisko Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii, zawarte w publikacji medialnej z 2019 r., w kontekście ewentualnego tzw. „testu przedsiębiorcy”<sup>12</sup>: „Nie możemy też zgodzić się z tezą, że samozatrudnieni nie ponoszą ryzyka gospodarczego. Jest ona fałszywa” - czytamy w odpowiedzi otrzymanej z biura prasowego MPiT. Resort odrzuca także wizję, w której posiadanie tylko jednego kontrahenta będzie automatycznie uznane za nadużycie. „Praktyka gospodarcza jest dużo bardziej skomplikowana niż nam się wydaje w teorii” - podsumowuje biuro prasowe MPiT.

Co istotne w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), która została przyjęta przez Radę Ministrów 14 lutego 2017 r., wskazano, że „Niezbędne jest zwiększenie liczby małych i średnich podmiotów gospodarczych, posiadających niezbędne zasoby pro wzrostowe. Nastąpi koncentracja wsparcia publicznego na firmach pragnących się rozwijać. Działania i instrumenty dedykowane

---

<sup>10</sup> <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Przedsiębiorcy-pracuja-o-6-godzin-dluzej-niz-osoby-na-etacie-8452583.html>, dostęp: 14.12.2022 r.

[Raport z badania ludności w wieku 18-69 lat \(parp.gov.pl\)](https://raport.parp.gov.pl/raport-z-badania-ludnosci-w-wieku-18-69-lat), dostęp: 14.12.2022 r.

<sup>11</sup> Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, ze zm.

<sup>12</sup> <https://www.money.pl/podatki/testu-przedsiębiorcy-może-i-nie-bedzie-ale-samozatrudnieni-beda-sprawdzani-mamy-rozwiazania-6378078643894401a.html>, dostęp: 14.12.2022 r.

Dr n. pr. Marek Woch

Pełnomocnik Komitetu Inicjatywy Ustawodawczej projektu ustawy Dobrowolny ZUS dla Przedsiębiorców w Polsce  
podmiotom gospodarczym będą dostosowane do skali ich działania, zdiagnozowanych potrzeb oraz perspektyw rozwoju”.

Mit o „wypychaniu” na tzw. samozatrudnienie, faktycznie jest tylko mitem, jak wykazano w tekście (co nie znaczy, że nie może się tak zdarzyć, ale nie należy stanowić uogólnień, że ten, który zrezygnował z etatu i zaczął prowadzić działalność gospodarczą, został do tego zmuszony).

Przedmiotowy mit jest trudnym do obrony, chociażby z tego względu, że wskazuje na zmuszanie w obecnych czasach kogoś do czegoś, do pogarszania jego pozycji. Jednocześnie jednak pomijany jest fakt, że prowadzenie działalności gospodarczej jest trudniejsze niż praca na etacie i przechodzimy z tą wiedzą do porządku dziennego. Czyli chcemy mieć świadomie gorzej i pomimo tego dążymy, aby być przedsiębiorcami, to może jednak jest coś na rzeczy, że nie wszyscy chcą być na etacie, może są też minusy.

Natomiast jeżeli uważamy, że praca na etacie jest lepsza, a wybieramy gorzej, i nie staramy się wyjaśniać tego, że ludzie może jednak są racjonalni i dokonują świadomie wyborów, to w mojej ocenie chodzi o coś zupełnie innego, a mianowicie o uniemożliwienie ludziom bycia wolnymi i świadomymi jednostkami w społeczeństwie.