ACTA UNIVERSITATIS WRATISLAVIENSIS
No 3844
PRZEGLĄD PRAWA I ADMINISTRACJI CXIII
WROCŁAW 2018
DOI: 10.19195/0137-1134.113.6

MONIKA LEWANDOWICZ-MACHNIKOWSKA
Uniwersytet SWPS Filia we Wrocławiu

OSOBA FIZYCZNA JAKO PRACODAWCA

Abstrakt: W opracowaniu przedstawiono rozważania na temat sytuacji prawnej osób fizycznych zatrudniających pracowników. Szczególną uwagę zwrócono na pracodawców zatrudniających pracowników w celu zaspokojenia swoich osobistych potrzeb i pracy w gospodarstwie domowym. Konieczność ograniczenia stosowania niektórych przepisów kodeksu pracy w przypadku takich pracodawców jest uzasadniona szczególnymi okolicznościami faktycznymi, w których wykonywane jest to zatrudnienie, oraz potrzebą ograniczenia nielegalnego zatrudnienia.

Słowa kluczowe: praca, osoba fizyczna, pracodawca, gospodarstwo domowe, pracownik domowy, praca domowa, Konwencja MOP nr 189

WPROWADZENIE

Pracodawca to strona stosunku pracy, której zobowiązanie polega na zatrudnianiu pracownika w sposób określony w kodeksie pracy i wypłacaniu mu za to wynagrodzenia (art. 22 k.p.)[1]. W art. 3 k.p. wskazano, kto — uwzględniając formę organizacyjno-prawną — może być pracodawcą. Przepis stanowi, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Oprócz art. 3 k.p. i art. 3^1 k.p. do pracodawcy będącego osobą fizyczną odnosi się wprost tylko art. 63^1 k.p. dotyczący wygaśnięcia stosunku pracy. Nie oznacza to jednak, że problematyka związana z pełnieniem funkcji pracodawcy przez osoby fizyczne nie rodzi wątpliwości. W dalszej części opracowania przedstawiono obszerniej uwagi dotyczące sytuacji prawnej osób fizycznych, które zatrudniają pracowników, oraz wnioski *de lege ferenda*, uzasadnione zmianami, jakie zachodzą w polskim społeczeństwie.

[1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2018 poz. 108, dalej: k.p.).

© for this edition by CNS

1. ZNACZENIE TERMINU „PRACODAWCA" W KODEKSIE PRACY I RÓŻNE TYPY PRACODAWCÓW BĘDĄCYCH OSOBAMI FIZYCZNYMI

Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Co do zasady przyjmuje się, że jeśli ustawa nie określa inaczej pojęcia pracodawcy, to stosuje się przytoczoną definicję z kodeksu pracy, chyba że znaczenie tego pojęcia należy zmodyfikować w związku z regulacjami szczególnymi, zawartymi w określonym akcie prawnym.

Przepis art. 3 k.p. budził jednak od początku wątpliwości. Z jego brzmienia wynika bowiem, że aby uzyskać status pracodawcy, trzeba zatrudniać „pracowników", co może sugerować, że powinny to być przynajmniej dwie osoby. Według powszechnego poglądu mimo takiego sformułowania, aby być pracodawcą, wystarczy zatrudnić w charakterze pracownika przynajmniej jedną osobę. Na marginesie warto jednak zauważyć, że dostrzegając niefortunność tego sformułowania, na przykład w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[2], ustawodawca, aby wyeliminować wspomniane wątpliwości, użył nieco innego sformułowania. Zgodnie z art. 2 pkt 25 tej ustawy termin „pracodawca" oznacza jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika.

Uwzględniwszy to, można stwierdzić, że osoba fizyczna może być pracodawcą, a prawo nie wprowadza w tym zakresie żadnych ograniczeń, musi ona jedynie zatrudniać przynajmniej jednego pracownika we własnym imieniu. Wbrew pozorom pracodawcy będący osobami fizycznymi nie tworzą jednolitej kategorii. Pracodawcą może być bowiem pojedyncza osoba fizyczna, ale pracodawcą może też być jednocześnie kilka osób tworzących tak zwanego pracodawcę zbiorowego — na przykład spółka cywilna nie jest pracodawcą, pracodawcą są wszyscy wspólnicy łącznie[3]. Oprócz tego można również podzielić pracodawców będących osobami fizycznymi według tego, jaki jest cel ich działalności — to znaczy na zatrudniających pracowników do prowadzenia działalności gospodarczej lub gospodarstwa rolnego albo do realizacji osobistych potrzeb. W pierwszym przypadku można mówić o profesjonalnym charakterze prowadzonej działalności. Trudność zasadnicza, która powstaje w związku z tą sytuacją, to rozdzielenie osoby fizycznej i jej działalności. Oprócz tego na uwagę zasługuje tu grupa firm, których funkcjonowanie oparte jest na pracy członków rodziny.

---

[2] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 1065).

[3] J. Jaśkowski, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX 2018, uwaga nr 4.

© for this edition by CNS

2. ZDOLNOŚĆ PRAWNA I ZDOLNOŚĆ DO CZYNNOŚCI PRAWNYCH PRACODAWCÓW BĘDĄCYCH OSOBAMI FIZYCZNYMI

Ponieważ kodeks pracy nie zawiera szczególnych postanowień w zakresie zdolności prawnej, do takiego pracodawcy znajdują zastosowanie na podstawie art. 300 k.p. przepisy kodeksu cywilnego[4]. Zgodnie z tymi przepisami każdy człowiek od chwili urodzenia ma zdolność prawną. Kodeks pracy nie formułuje też żadnych dodatkowych warunków pod adresem pracodawcy, będącego osobą fizyczną, co do jego zdolności do czynności prawnych. Także w tym wypadku na podstawie art. 300 k.p. mają zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego. Na podstawie prawa pracy zatem pełną zdolność do czynności prawnych nabywa się z chwilą uzyskania pełnoletności. Nie mają zdolności do czynności prawnych osoby, które nie ukończyły lat trzynastu, oraz osoby ubezwłasnowolnione całkowicie. Dla ubezwłasnowolnionego całkowicie ustanawia się opiekę, chyba że pozostaje on jeszcze pod władzą rodzicielską. Czynność prawna dokonana przez osobę, która nie ma zdolności do czynności prawnych, jest nieważna. Dotyczy to również czynności prawnych z zakresu stosunku pracy. Umowa o pracę zawarta przez pracodawcę będącego osobą fizyczną, niemającego zdolności prawnej, jest nieważna[5].

Ograniczoną zdolność do czynności prawnych mają małoletni, którzy ukończyli lat trzynaście, oraz osoby ubezwłasnowolnione częściowo. Kodeks pracy nie reguluje odrębnie od kodeksu cywilnego kwestii dokonywania czynności prawnych przez osoby o ograniczonej zdolności do czynności prawnych działające w roli pracodawcy. W tym zakresie odpowiednie zastosowanie znajdują właściwe przepisy kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 k.p. Dla osoby ubezwłasnowolnionej częściowo ustanawia się kuratelę. Z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, do ważności czynności prawnej, przez którą osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych zaciąga zobowiązanie lub rozporządza swoim prawem, potrzebna jest zgoda jej przedstawiciela ustawowego. Ważność umowy, która została zawarta przez osobę o ograniczonej zdolności do czynności prawnych bez wymaganej zgody przedstawiciela ustawowego, zależy od potwierdzenia umowy przez tego przedstawiciela. Kodeks cywilny stanowi ponadto, że jeżeli osoba o ograniczonej zdolności do czynności prawnych dokonała sama jednostronnej czynności prawnej, do której ustawa wymaga zgody przedstawiciela ustawowego, czynność jest nieważna. W stosunkach pracy przyjmuje się jednak, że prywatnoprawna sankcja nieważności oświadczeń woli ma w stosunkach pracy, ze względu na potrzebę pewności prawnej sytuacji ich podmiotów, ograniczone zastosowanie. Konstatacja ta dotyczy zwłaszcza czynności rozwiązujących

[4] Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U.2017.459, dalej: k.c.).

[5] Zob. T. Liszcz, *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach o pracy*, Warszawa 1977, s. 131.

© for this edition by CNS

stosunek pracy[6]. Regułą prawa pracy jest, że czynności rozwiązujące stosunek pracy są ważne i skuteczne, ale pracownik może odwołać się od takiej czynności i skierować określone roszczenie do sądu pracy[7].

Do pracodawców będących osobami fizycznymi, jeżeli nie dokonują oni osobiście czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, znajduje odpowiednio zastosowanie art. 3^1 k.p. Przepis ten stanowi, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Wyznaczenie osoby do dokonania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3^1 k.p. oraz art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)[8]. Jeżeli określona osoba działa w imieniu pracodawcy, powinno to jasno wynikać z treści czynności prawnej, jaką wykonuje.

3. PRACODAWCY BĘDĄCY OSOBAMI FIZYCZNYMI ZATRUDNIAJĄCY PRACOWNIKÓW W ZWIĄZKU Z PROWADZENIEM DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

Jeśli osoba fizyczna prowadzi jednoosobowo działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji i zatrudnia w tym celu pracowników na warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, to jest dla nich pracodawcą. W orzecznictwie wielokrotnie wskazywano na to, że pracodawcą zatrudnianych pracowników jest osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, a nie prowadzone przez nią przedsiębiorstwo jako zespół zorganizowanych składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności[9]. Może jednak powstać sytuacja odmienna, która wymaga zawsze rozważenia w odniesieniu do konkretnych okoliczności faktycznych. Przyjmuje się więc niekiedy, że gdy przedsiębiorca tworzy na podstawie obowiązujących przepisów jednostkę organizacyjną, która jest prawnie, organizacyjnie, finansowo i majątkowo wyodrębniona, a ponadto ma zdolność zatrudniania pracowników, ma swoje kierownictwo (odrębne od przedsiębiorcy-właściciela), to wówczas ta jednostka organizacyjna jest pracodawcą, a nie sam przedsiębiorca[10]. W literaturze można jednak spotkać pogląd, że stanowisko takie nie jest prawidłowe, skoro przepis art. 3 k.p. wiąże

[6] Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98, OSNP 1999, nr 8, poz. 280.

[7] Zob. M. Nałęcz, [w:] *Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników*, red. K. Walczak, M. Wojewódka, Warszawa 2017, s. 72 n.

[8] Wyrok SN z dnia 25 maja 2016 r., II PK 126/15, LEX nr 209375.

[9] Wyrok SN z dnia 29 października 2014 r., I PK 64/14, M.P.Pr. 2015, nr 4, s. 206–209.

[10] Zob. K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 40; oraz wyrok NSA z dnia 3 marca 2016 r., II FSK 232/14, LEX nr 2036461.

© for this edition by CNS

zdolność do zatrudniania pracowników z osobą, a nie z jednostką organizacyjną prowadzoną przez osobę fizyczną[11].

W odniesieniu do pracodawców będących osobami fizycznymi prowadzącymi działalność na podstawie wpisu do ewidencji wiele uwagi poświęca się w praktyce kwestii stosowania do nich przepisów o likwidacji pracodawcy w kontekście nabycia przez pracowników prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych[12].

Zdaniem Sądu Najwyższego formalne i trwałe zaprzestanie prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej przez osobę fizyczną jest likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jedn. Dz.U. z 2013 r. poz. 170 z późn. zm.)[13]. Przyjmuje się również w praktyce orzeczniczej, że samo wyrejestrowanie działalności gospodarczej nie jest jednak jednoznaczne z likwidacją pracodawcy, o której mowa w art. 41^1 k.p. Jak wskazuje bowiem Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie, decyzja administracyjna o wykreśleniu z ewidencji ma charakter deklaratoryjny, nie powoduje unicestwienia bytu prawnego osoby, która zgłaszała prowadzenie, a potem zaprzestanie prowadzenia działalności. Możliwe jest, na przykład, dalsze faktyczne prowadzenie działalności i zatrudnianie w tym celu pracowników mimo uprzedniego wykreślenia jej z ewidencji działalności gospodarczej. Sąd Najwyższy przyjmuje zatem, że likwidacja jest pewnym stanem powstałym w wyniku wielu działań w pewnym okresie, w którym następuje wyrejestrowanie działalności oraz faktyczne i trwałe zakończenie prowadzonej działalności i rozwiązanie w związku z tym stosunków pracy z wszystkimi pracownikami w celu zakończenia działalności. W związku z tym i uwzględniając definicję pracodawcy z art. 3 k.p., dopiero gdy osoba fizyczna w związku z zakończeniem prowadzenia działalności gospodarczej rozwiązała stosunek pracy z ostatnim pracownikiem, przestaje być pracodawcą i wówczas można przyjąć, że nastąpiła likwidacja pracodawcy[14]. Pogląd ten jest również akceptowany w literaturze[15].

4. OSOBY FIZYCZNE ZATRUDNIAJĄCE PRACOWNIKÓW DO REALIZACJI OSOBISTYCH POTRZEB

Oprócz pracodawców, którzy zatrudniają pracowników w celu wykonywania działalności gospodarczej, na uwagę zasługuje grupa pracodawców zatrudniających pracowników do realizacji osobistych potrzeb lub pracy w gospodarstwie

[11] Zob. Z. Hajn, *System prawa pracy*, red. K.W. Baran, t. 2, Warszawa 2017, s. 165.
[12] Ustawa o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jedn. Dz.U. z 2013 r. poz. 170, z późn. zm.).
[13] Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II UK 185/14, OSNP 2017, nr 3, poz. 33.
[14] Wyrok SN z dnia 11 maja 2017 r., II UK 213/16, LEX nr 2312025.
[15] A. Tomanek, *Stosunki pracy w razie likwidacji i upadłości*, Warszawa 2015, s. 66 n.

© for this edition by CNS

domowym. Problem wykonywania przez osoby fizyczne roli pracodawcy wydaje się ważny, a aspekt prawny ma tu duże znaczenie, ponieważ w tym właśnie sektorze mamy w praktyce istotny problem z nielegalnym zatrudnieniem zarówno wśród obywateli polskich, jak i obcokrajowców. Pojęcie nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej zdefiniowane jest w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[16].

Zatrudnienie osób fizycznych w gospodarstwach domowych jest zjawiskiem narastającym. Chodzi przede wszystkim o zatrudnienie osób zapewniających usługi opiekuńcze dla dzieci i seniorów. Z powodu procesu demograficznego starzenia się społeczeństwa potrzeba coraz więcej osób do opieki nad niesamodzielnymi osobami starszymi, a ciężar tej opieki spoczywa w Polsce przede wszystkim na członkach najbliższej rodziny. Zmienia się również styl życia społeczeństwa i poprawia się jego sytuacja finansowa. Niestety, powszechnie wiadomo, że osoby wykonujące wymienione prace są zatrudniane nielegalnie. Nie zmienia tego obowiązywanie, obecnie nielicznych i raczej rzadko wykorzystywanych, regulacji prawnych, które przy okazji rozwiązywania innych problemów społecznych nieco poprawiają sytuację osób decydujących się zatrudnić legalnie opiekunów do dzieci i osób starszych. Przykładem takiej regulacji jest ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3[17], przewidująca zatrudnienie niań na podstawie umowy aktywizującej, która jest jednak umową cywilnoprawną. Ponadto bezrobotnym mającym co najmniej jedno dziecko do szóstego roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do osiemnastego roku życia albo opiekującemu się osobą zależną starosta może, po udokumentowaniu poniesionych kosztów, refundować koszty opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat siedmiu, jeżeli bezrobotny podejmie zatrudnienie lub inną pracę zarobkową lub zostanie skierowany na staż, przygotowanie zawodowe dorosłych lub szkolenie oraz pod warunkiem osiągania z tego tytułu miesięcznie przychodów nieprzekraczających minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Mając to na względzie, można, moim zdaniem, postawić śmiało tezę, że przeszkodą w rozwoju legalnego zatrudnienia w gospodarstwach domowych pracowników do realizacji osobistych potrzeb członków rodziny jest prawo, i to zarówno

[16] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 1065). Nielegalne zatrudnienie jest to: a) zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków, b) niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, c) podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy (art. 2 ust. 1 pkt 13). Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca to wykonywanie pracy przez cudzoziemca, który nie jest uprawniony do wykonywania pracy w rozumieniu art. 87 ust. 1 wspomnianej ustawy lub nie ma odpowiedniego zezwolenia na pracę i nie jest zwolniony na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę lub podstawa jego pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy (art. 2 ust. 1 pkt 14 ustawy o promocji zatrudnienia).

[17] Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 157, z późn. zm.

© for this edition by CNS

prawo ubezpieczenia społecznego, jak i prawo pracy. Przepisy nakładają bowiem na osoby fizyczne będące pracodawcami takie same obowiązki jak na pozostałych pracodawców prowadzących działalność gospodarczą. Realizacja tych obowiązków przez osoby fizyczne jest trudna, ponieważ wymaga wiedzy, łączy się z wieloma uciążliwymi formalnościami, a ponadto pociąga za sobą znaczące koszty. Ustawodawca nie wprowadził żadnych ograniczeń co do obowiązków takich pracodawców i nie uwzględnił specyfiki funkcjonowania takich pracodawców. O specyfice tej stanowią w istocie cel i warunki zatrudnienia, brak wyodrębnienia zakładu pracy oraz bardzo zindywidualizowany charakter zatrudnienia, który opiera się na szczególnej więzi osobistej. W literaturze prezentowany jest pogląd, z którym się zgadzam, że ze względu na wspomnianą specyfikę istnieją podstawy, aby zatrudnienie pracowników w omawianym przypadku potraktować jednak w szczególny sposób[18].

Warto przypomnieć, że w polskim prawie pracy jest tradycja dotycząca odmiennego traktowania pracodawców będących osobami fizycznymi, w tym zatrudniających pracowników w gospodarstwach domowych. Do 1996 r. obowiązywały w kodeksie pracy regulacje, które w znaczący sposób różnicowały sytuacje pracodawców będących osobami fizycznymi. Do pracodawców tych przepisy kodeksu pracy były stosowane odpowiednio, ponieważ ich podstawowymi adresatami były tak zwane uspołecznione zakłady pracy. W rozporządzeniu wykonawczym do art. 299 § 2 k.p. w sprawie stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna[19], wprowadzono dalsze zróżnicowanie odnoszące się do osób fizycznych będących pracodawcami, wyodrębniając w tej grupie pracodawców zatrudniających pracowników domowych. W szczególności nie stosowano w ich przypadku przepisów dotyczących obowiązku ponownego zatrudnienia po tymczasowym aresztowaniu, części przepisów o przestoju, przepisów o nagrodach, częściowo o naprawieniu szkody, o wspólnej odpowiedzialności materialnej, o urlopie bezpłatnym, o nieuzasadnionym wypowiedzeniu i przywróceniu do pracy, o planach urlopów[20].

Istotnym argumentem przemawiającym za zmianą obecnej sytuacji jest również fakt, że w 2011 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy uchwaliła Konwencję nr 189 dotyczącą pracowników domowych (Polska nie ratyfikowała jeszcze tej konwencji). Jej przepisy potwierdzają, że praca w domach jest wykonywana w szczególnych warunkach i dlatego wymaga szczególnego traktowania. Konwencja zwraca również uwagę na fakt, że pracownicy domowi stanowią znaczącą część krajowej siły roboczej i pozostają w grupie osób najbardziej zmarginalizowanych. Określenie „praca domowa" oznacza zgodnie z konwencją pracę wykonywaną w gospodarstwie domowym lub gospodarstwach domowych albo na ich rzecz. A „pracownik domowy" oznacza każdą osobę wykonującą pracę domową

[18] Zob. Z. Hajn, *op. cit.*, s. 161.

[19] Dz.U. z 1974 r. Nr 45, poz. 272.

[20] M. Łaga, *Wielkość zatrudnienia jako kryterium dyferencjacji w prawie pracy*, Warszawa 2016, s. 86.

© for this edition by CNS

w ramach stosunku pracy. Osoby wykonujące pracę domową jedynie dorywczo lub sporadycznie i niezawodowo nie są uznawane za pracowników domowych. Pracownicy domowi mają korzystać z uczciwych warunków zatrudnienia, jak też z godnych warunków pracy oraz, jeżeli mieszkają w gospodarstwie domowym pracodawcy, z godnych warunków życia, z poszanowaniem ich prawa do prywatności. Standardem w konwencji jest, że wskazani tu pracownicy mają być informowani o warunkach zatrudnienia w sposób odpowiedni, możliwy do weryfikacji i łatwy do zrozumienia oraz najlepiej, tam gdzie to możliwe, przez umowy sporządzone na piśmie, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi lub układami zbiorowymi. W szczególności pracownicy ci powinni być informowani o: a) nazwisku i adresie pracodawcy, b) adresie zwykłego miejsca pracy lub miejsc pracy, c) dacie rozpoczęcia i jeżeli umowa jest zawarta na czas określony — o okresie jej obowiązywania, d) rodzaju wykonywanej pracy, e) wynagrodzeniu, metodzie obliczania i częstotliwości wypłat, f) zwykłym czasie pracy, g) corocznym urlopie płatnym oraz dziennym i tygodniowym wypoczynku, h) wyżywieniu i zakwaterowaniu, jeżeli to właściwe, i) okresie próbnym, jeżeli to właściwe, j) warunkach repatriacji, jeżeli to właściwe, k) warunkach dotyczących zakończenia stosunku pracy, w tym o okresie wypowiedzenia — zarówno ze strony pracownika domowego, jak i pracodawcy. Ponadto pracownicy domowi powinni mieć zapewnioną: swobodę, jeżeli chodzi o uzgodnienie z pracodawcą lub potencjalnym pracodawcą, kwestii zamieszkania w gospodarstwie domowym, a ci, którzy mieszkają w gospodarstwie domowym, nie mogą mieć obowiązku przebywania w gospodarstwie domowym lub z członkami tego gospodarstwa domowego w trakcie codziennego i cotygodniowego wypoczynku lub corocznego urlopu, oraz mają prawo do zatrzymania przy sobie dokumentów podróżnych i dokumentów tożsamości. Konwencja w dalszej części uszczegóławia zapewnienie pracownikom domowym odpowiednich warunków zatrudnienia. Standardy w niej zawarte służą przede wszystkim objęciu ochroną zatrudnienia pracowników domowych, ale też mogą stanowić dla ustawodawców krajowych, w tym polskiego, wskazówkę, w jaki sposób można ukształtować obowiązki pracodawców będących osobami fizycznymi zatrudniających pracowników w gospodarstwie domowym, tak by z jednej strony chronić tę szczególną grupę pracowników, a z drugiej uwzględnić interes pracodawcy i odmienność warunków jego funkcjonowania.

ZAKOŃCZENIE

Pracodawcy tworzą grupę niejednorodną. Wśród nich należy wskazać na pracodawców będących osobami fizycznymi. Obecnie ustawodawca polski traktuje ich w taki sam sposób jak wszystkich pozostałych. Wydaje się jednak, że istnieją ważne powody, aby nie tylko ograniczyć zastosowanie do nich niektórych przepi-

© for this edition by CNS

sów kodeksu pracy, lecz także w sposób szczególny potraktować mieszczących się w tej grupie pracodawców będących osobami fizycznymi i zatrudniających pracowników w gospodarstwach domowych.

Warto zastanowić się nad stworzeniem adekwatnych standardów w tym zakresie, ponieważ z obiektywnych powodów wzrasta i będzie dalej wzrastało zapotrzebowanie na pracę osób fizycznych w gospodarstwach domowych. Istniejący stan prawny przyczynia się do rozwoju szarej strefy, gdyż zrealizowanie wszystkich obowiązków przewidzianych prawem pracy oraz koszty z tym związane przerastają możliwości organizacyjne i ekonomiczne pracodawców będących osobami fizycznymi. Jednocześnie, co równie ważne, na skutek tej sytuacji osoby pracujące w gospodarstwach domowych są pozbawione ochrony przewidzianej prawem pracy oraz prawem ubezpieczeń społecznych.

A NATURAL PERSON AS AN EMPLOYER

Summary

The study presents comments on the legal situation of natural persons who hire employees. Special attention was also paid to employers who hire employees to meet their personal needs or to work in a household. The necessity to limit the application of some provisions of the Labor Code to such employers was pointed out as justified by the specificity of functioning of such employers and as a possible factor in the reduction of illegal employment.

Keywords: work, natural person, employer, household, liquidation, domestic worker, work in a domestic household, ILO Convention No. 189

BIBLIOGRAFIA

Baran K.W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.

Hajn Z., [w:] *System prawa pracy*, red. K.W. Baran, t. 2, Warszawa 2017.

Jaśkowski J., [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX 2018.

Liszcz T., *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach o pracy*, Warszawa 1977.

Łaga M., *Wielkość zatrudnienia jako kryterium dyferencjacji w prawie pracy*, Warszawa 2016.

Nałęcz M., [w:] *Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników*, red. K. Walczak, M. Wojewódka, Warszawa 2017.

Tomanek A., *Stosunki pracy w razie likwidacji i upadłości*, Warszawa 2015.

© for this edition by CNS