Inowrocław, dnia 9 lutego 2009 r.

RP-024-1/09

**Opinia prawna**

**sporządzona dla Powiatowego Urzędu Pracy w Inowrocławiu w związku z interpelacją zgłoszoną na XXVI sesji Rady Powiatu Inowrocławskiego 29 stycznia 2009 roku.**

Przedmiotem niniejszej opinii jest:

1. *„Przedstawienie statusu prawnego obowiązującego osoby podejmujące prace socjalne i działające w stowarzyszeniach osób bezrobotnych.";*
2. *„Ustalenie jakie przepisy prawne obowiązują przy zwalnianiu tych pracowników.";*
3. *„Przedstawienie przepisów prawnych obowiązujących podczas rejestracji osób bezrobotnych w PUP".*

Niniejsza opinia została sporządzona na podstawie:

- *bez dokumentacji;*

**Przedstawione do zaopiniowania zagadnienia prawne, z uwagi na brak skonkretyzowanej tezy, czy chociażby dokładnego określenia stanu faktycznego będącego podstawą zapytania, de facto sprowadzą się do przedstawienia przepisów prawnych regulujących zagadnienia będące przedmiotem interpelacji. Opiniujący przyjął także, na podstawie analizy interpelacji, że punktem wyjścia w przedmiotowej sprawie jest funkcjonowanie spółdzielni socjalnej.**

Biorąc pod uwagę powyższe, oparłam niniejszą opinię prawną w szczególności na następujących przepisach prawnych:

1. Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. z 2006 r. Nr 94, poz. 651);
2. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. z 2003 r. Nr 122, poz. 1143 z późn. zm.);
3. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. tj. z 2008 r. Nr 14, poz. 92);
4. Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz.U. tj. z 2003 r., Nr 188, poz. 1848 z późn. zm.);
5. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. tj. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 z późn. zm.);

6. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r., Nr 3, poz. 19 z późn. zm.);
7. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 26 listopada 2004 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy (Dz.U. z 2004 r., Nr 262, poz. 2607 z późn zm.);

## I.

Spółdzielnie socjalne są wyodrębnionymi organizacyjnie i finansowo podmiotami funkcjonującymi na rynku. Tworzą alternatywne miejsca pracy dla grup defaworyzowanych na otwartym rynku pracy. Działają na rzecz:

1. społecznej reintegracji jej członków, przez co stosownie do art. 2 ust. 2 pkt 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych, należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu;
2. zawodowej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy.

W obu przypadkach te przedsięwzięcia nie są podejmowane w ramach prowadzonej przez spółdzielnie socjalne działalności gospodarczej.

Stosownie do art. 4 ustawy o spółdzielniach socjalnych – spółdzielnię socjalną mogą założyć:

1. osoby bezrobotne, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U....;
2. osoby, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1 – 4, 6 i 7 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. ...;
3. osoby niepełnosprawne, w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz...

- posiadające pełną zdolność do czynności prawnych.

Zatem zgodnie z obowiązującymi przepisami osobami, które mogą założyć spółdzielnie socjalne są:

**bezrobotni** - przez co rozumie się osobę, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 1 i 2 lit. a-g lub lit. i, j, l, lub cudzoziemca - członka rodziny obywatela polskiego, niezatrudnioną i niewykonującą innej pracy zarobkowej, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy

zarobkowej, albo jeżeli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieuczącą się w szkole, z wyjątkiem uczącej się w szkole dla dorosłych lub przystępującej do egzaminu eksternistycznego z zakresu tej szkoły lub w szkole wyższej gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli:

a) ukończyła 18 lat,

b) nie ukończyła 60 lat - kobieta lub 65 lat - mężczyzna,

c) nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, renty rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę albo po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności, nie pobiera zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego,

d) nie jest właścicielem lub posiadaczem samoistnym lub zależnym nieruchomości rolnej, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.[)]), o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe,

e) nie uzyskuje przychodów podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym z działów specjalnych produkcji rolnej, chyba że dochód z działów specjalnych produkcji rolnej, obliczony dla ustalenia podatku dochodowego od osób fizycznych, nie przekracza wysokości przeciętnego dochodu z pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych z 2 ha przeliczeniowych ustalonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o podatku rolnym, lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w takim gospodarstwie,

f) nie posiada wpisu do ewidencji działalności gospodarczej albo nie podlega, na podstawie odrębnych przepisów, obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników,

g) nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem kary pozbawienia wolności odbywanej poza zakładem karnym w systemie dozoru elektronicznego,

h) nie uzyskuje miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu

odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych,

i) nie pobiera na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłku stałego,

j) nie pobiera, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania,

k) nie pobiera po ustaniu zatrudnienia świadczenia szkoleniowego, o którym mowa w art. 70 ust. 6;

**bezdomni** realizujących indywidualny program wychodzenia z bezdomności, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,

**uzależnieni od alkoholu**, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie lecznictwa odwykowego,

**uzależnieni od narkotyków lub innych środków odurzających**, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej,

**chorzy psychicznie**, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego,

**zwalniani z zakładów karnych**, mających trudności w integracji ze środowiskiem, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,

**uchodźcy** realizujących indywidualny program integracji, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej;

którzy podlegają wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym.

**osoby niepełnosprawne** w rozumieniu ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Istnieje również możliwość nabywania członkowstwa w spółdzielni socjalnej przez osoby, które nie należą do wymienionych wyżej grup, posiadają jednak szczególne kwalifikacje, których nie posiadają pozostali członkowie spółdzielni. Członkowstwo w spółdzielni socjalnej mogą nabyć także osoby prawne – organizacje pozarządowe w rozumieniu

przepisów o działalności pożytku publicznego i wolontariacie oraz gminne osoby prawne, których statutowym zadaniem jest działanie na rzecz reintegracji społecznej i zawodowej mieszkańców gminy.

**II.**

Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych – stosunek pracy między spółdzielnią socjalną a jej członkiem nawiązuje się na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Wynika to z faktu, iż spółdzielnie socjalne, poza pewnymi dodatkowymi regulacjami wynikającymi z ustawy o spółdzielniach socjalnych, są jedną z form spółdzielni pracy. Oznacza to, iż będąc członkiem spółdzielni ma się nie tylko prawo ale i obowiązek zatrudnienia w tej spółdzielni. Jednakże art. 201 Prawa spółdzielczego przewiduje pewne wyjątki, gdyż stanowi o możliwości zatrudnienia wszystkich lub niektórych członków nie na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, lecz na podstawie umowy o pracę nakładczą, umowy zlecenia lub umowy o dzieło, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem działalności spółdzielni i o ile jest to przewidziane w statucie.

W związku z faktem, iż opiniującemu nie przedstawiono statutu konkretnej spółdzielni socjalnej, ani nie określono w interpelacji żadnych danych mogących wskazywać, która z form przedstawionych powyżej jest jej przedmiotem zainteresowania, opiniujący ustosunkuje się do wszystkich. Przedstawione przepisy dotyczące „zwalniania" pracowników opiniujący, z tych samych względów ograniczy tylko do tych, określających tryb rozwiązania.

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, iż stosownie do art. 186 § 2 Prawa spółdzielczego - rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę w czasie trwania członkowstwa jest niedopuszczalne. Wyjątkowo ustawodawca dopuszcza możliwość rozwiązania umowy w wypadkach przewidzianych w art. 187 i 189 w/w ustawy oraz na skutek nieuzasadnionej odmowy przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy, a także na mocy porozumienia stron przy jednoczesnym wypowiedzeniu przez członka członkostwa.

Przepisy, które wymieniłam powyżej dotyczą następujących sytuacji:

- spółdzielnia może rozwiązać z członkiem spółdzielczą umowę o pracę w czasie trwania członkostwa, z zachowaniem przewidzianego w Kodeksie pracy okresu wypowiedzenia, w razie:

1) zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością;

2) przyznania członkowi prawa do emerytury.

- w czasie trwania członkostwa spółdzielnia może rozwiązać spółdzielczą umowę o pracę bez wypowiedzenia tylko z przyczyn uzasadniających według przepisów Kodeksu pracy takie rozwiązanie umowy bez winy pracownika.

Wypowiedzenie albo rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę, jak również wypowiedzenie warunków pracy lub płacy wymaga przewidzianego w Kodeksie pracy współdziałania z organami związku zawodowego, jeżeli związek taki działa w spółdzielni. Przepisy art. 184 oraz art. 187-189 Prawa spółdzielczego nie wyłączają jednakże stosowania korzystniejszych dla członków spółdzielni przepisów prawa pracy, zakazujących lub ograniczających wypowiedzenie umowy o pracę, wypowiedzenie przewidzianych tą umową warunków albo jej rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Oświadczenie spółdzielni o wypowiedzeniu spółdzielczej umowy o pracę, o rozwiązaniu tej umowy bez wypowiedzenia albo o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy powinno być złożone w formie pisemnej z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie albo rozwiązanie.

W sprawach nieuregulowanych przepisami wskazanymi powyżej do spółdzielczej umowy o pracę stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy, z wyjątkiem przepisów Kodeksu pracy o zawieraniu umów o pracę na okres próbny.

Z kolei praca nakładcza to forma zatrudnienia **odrębna od stosunku pracy**. Można powiedzieć, że umowa o pracę nakładczą jest formą pośrednią pomiędzy umową o pracę a umową o dzieło. Zatrudniający nabywa pewne uprawnienia pracownicze, łącznie z ubezpieczeniem społecznym i zdrowotnym, jednak otrzymuje wynagrodzenie wyłącznie za wykonaną faktycznie pracę. Pracę nakładczą bardzo często określa się mianem **pracy chałupniczej**, co jest związane z wykonywaniem pracy w domu, w porach dogodnych dla zatrudnionego, przy czym zatrudnionemu mogą pomagać przy pracy członkowie rodziny.

Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą zawiera postanowienia dotyczące rozwiązywania umów o pracę nakładczą oraz zakazów rozwiązywania takich umów w sytuacjach szczególnych, do umów takich nie należy bowiem stosować przepisów Kodeksu pracy o rozwiązaniu stosunku pracy. Rozporządzenie to zawiera również wykaz przepisów Kodeksu cywilnego, które stosować należy do stosunku pracy nakładczej (stosować należy tylko niektóre przepisy, bowiem stosunek pracy nakładczej to nie stosunek pracy).

Umowa może być rozwiązana w każdym czasie na mocy porozumienia stron. Umowa zawarta na okres próbny może być rozwiązana za 2-tygodniowym wypowiedzeniem. Umowa zawarta na czas nie określony może być rozwiązana za 1-miesięcznym wypowiedzeniem. Okres wypowiedzenia kończy się ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego.

Nakładca nie może wypowiedzieć umowy w okresie urlopu wypoczynkowego wykonawcy ani w okresie jego niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy bez

wypowiedzenia na podstawie przepisu § 6 ust. 1 pkt 3, chyba że jest to spowodowane ogłoszeniem upadłości nakładcy lub jego likwidacją albo zaniechaniem systemu pracy nakładczej. Nakładca nie może wypowiedzieć umowy w okresie między powołaniem wykonawcy na ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe a ich odbyciem, chyba że jest to spowodowane ogłoszeniem upadłości nakładcy lub jego likwidacją albo zaniechaniem systemu pracy nakładczej. Nakładca nie może, bez zgody zakładowej organizacji związkowej, wypowiedzieć ani rozwiązać umowy z wykonawcą będącym członkiem zarządu tej organizacji, chyba że jest to uzasadnione ogłoszeniem upadłości nakładcy lub jego likwidacją albo zaniechaniem pracy nakładczej, osiągnięciem wieku emerytalnego lub uzyskaniem prawa do renty z tytułu zaliczenia do I lub II grupy inwalidów.

Ustawodawca dopuścił także i w przypadku pracy nakładczej możliwość jaj rozwiązania bez wypowiedzenia w określonych sytuacjach. I tak:

1) z winy wykonawcy w razie ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków wynikających z umowy, a w szczególności wadliwego wykonywania z jego winy powierzonej pracy, nieprzestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, nierozliczania się w ustalonych terminach z pobranych surowców lub materiałów, niewykonywania bez uzasadnionych przyczyn przez okres 3 miesięcy ilości pracy, o której mowa w § 3 ust. 1, albo dokonania nadużyć, w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych.
2) z winy wykonawcy w razie popełnienia przez niego przestępstwa, które uniemożliwia dalsze powierzanie mu pracy nakładczej, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
3) w razie niewykonywania pracy przez wykonawcę z powodu:
   a) niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną przez okres dłuższy niż 3 miesiące,
   b) niezdolności do pracy wskutek choroby zawodowej lub spowodowanej wypadkiem przy pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy,
   c) niemożności wykonywania pracy z przyczyn innych niż określone pod lit. a) i b) przez okres dłuższy niż 1 miesiąc, z zastrzeżeniem § 5 ust. 2.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy wykonawcy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez nakładcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Podobnie jak w przypadku uregulowań dotyczących stosunku pracy, ustawodawca chroni stosunek pracy nakładczej kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego.

## III.

Rejestracja bezrobotnych i poszukujących pracy następuje po przedstawieniu przez te osoby dokumentów niezbędnych do ustalenia ich statusu i uprawnień – tak stanowi art. 33 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W ustępie 5 wskazanej ustawy ustawodawca udzielił kompetencji ministrowi właściwemu do

spraw pracy do określenia w drodze rozporządzenia trybu rejestracji i sposobu prowadzenia rejestru bezrobotnych (...).

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 26 listopada 2004 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy określa szczegółowo między innymi tryb rejestracji i sposób prowadzenia rejestru bezrobotnych i poszukujących pracy.

Na podstawie wskazanych przepisów należy wskazać, iż w celu rejestracji bezrobotny zgłasza się do powiatowego urzędu pracy, właściwego ze względu na zameldowanie w miejscu pobytu stałego lub czasowego, a jeżeli nie jest zameldowany – do powiatowego urzędu pracy, na którego obszarze działania przebywa. Osoba, która nie jest zameldowana lub posiada zameldowanie na pobyt stały w innej miejscowości niż miejsce zameldowania na pobyt czasowy, przy dokonywaniu rejestracji jako bezrobotna zobowiązana jest złożyć oświadczenie, że nie jest zarejestrowana w innym powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna. Powinna także przedłożyć do wglądu pracownikowi powiatowego urzędu pracy dokonującemu rejestracji m.in.: dowód osobisty lub inny dokument tożsamości; dyplom, świadectwo ukończenia szkoły lub świadectwo szkolne albo zaświadczenie o ukończeniu kursu lub szkolenia; świadectwa pracy oraz inne dokumenty niezbędne do ustalenia jej uprawnień; jeżeli rejestracji dokonuje osoba niepełnosprawna powinna także przedłożyć dokument potwierdzający stopień niepełnosprawności. **Brak powyższych dokumentów, tj. nieprzedłożenie ich podczas procedury rejestracji oznacza niemożność jej dokonania. Rejestracji nie dokonuje się także w razie odmowy złożenia podpisu na karcie rejestracyjnej przez osobę rejestrującą się.**

Rozporządzenie stanowi także, iż rejestracja bezrobotnego oraz poszukującego pracy następuje w dniu przedłożenia dokumentów, o których wyżej, po poświadczeniu przez bezrobotnego lub poszukującego pracy własnoręcznym podpisem prawdziwości danych zamieszczonych w karcie rejestracyjnej. Natomiast w przypadku, gdy bezrobotny lub poszukujący pracy był już zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy, ponowna rejestracja polega na wprowadzeniu do rejestru nowych danych lub aktualizacji istniejących.

Na tym niniejszą opinię zakończono.

RADCA PRAWNY
*Joanna Turlej*