



Nowy projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy

30 stycznia br. opublikowano nowy projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw, którego celem jest rozszerzenie uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy. Jakie zmiany przewidziano w tym projekcie i w jaki sposób przedsiębiorcy zatrudniający osoby w ramach umów cywilnoprawnych mogą się na nie przygotować?

Polecenie usunięcia naruszeń

Najważniejsza informacja dla podmiotów zatrudniających jest taka, że zgodnie z projektem **inspektor pracy nadal będzie uprawniony do wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy**, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy powinna być zawarta umowa o pracę. **Warunkiem wydania takiej decyzji będzie jednak niewykonanie przez ten podmiot polecenia inspektora pracy usunięcia naruszeń dotyczących funkcjonowania umowy cywilnoprawnej lub faktycznego świadczenia pracy przez osobę za wynagrodzeniem.** W rezultacie podmiot zatrudniający, aby wykonać to polecenie, będzie mógł albo zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę, albo usunąć ze stosunku cywilnoprawnego elementy charakterystyczne dla stosunku pracy (co do treści umowy lub sposobu jej realizacji). Oceny prawidłowości wykonania tego polecenia będzie dokonywał inspektor pracy.

Wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej

Istotną nowością jest to, że podmiot zatrudniający będzie mógł złożyć do Głównego Inspektora Pracy wniosek o wydanie **interpretacji indywidualnej w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalenia, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi umowę**

o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Wniosek ten będzie podlegał opłacie w wysokości 40 zł, zaś interpretacja zostanie wydana bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania kompletnego wniosku. Interpretacja indywidualna będzie zawierała ocenę stanowiska wnioskodawcy z przytoczeniem przepisów prawa oraz ich wykładni.

Co istotne:

- **wydanie interpretacji indywidualnej nie wyłączy możliwości oceny przez Głównego Inspektora Pracy rzeczywistego charakteru stosunku prawnego w toku kontroli, jeżeli ustalony w jej trakcie stan faktyczny różni się od opisanego we wniosku;**
- **udzielenie interpretacji indywidualnej będzie następować w drodze decyzji, od której będzie przysługiwać odwołanie do sądu okręgowego – sądu pracy na zasadach określonych w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego.**

Co ważne, **interpretacja indywidualna będzie wiązać organ Państwowej Inspekcji Pracy właściwy dla podmiotu zatrudniającego i będzie mogła zostać zmieniona lub uchylona wyłącznie w razie zmiany okoliczności sprawy.** Z kolei uzyskana interpretacja nie będzie wiążąca dla podmiotu zatrudniającego, z tym jednak, że nie będzie mógł on zostać obciążony sankcjami administracyjnymi, finansowymi lub karami w zakresie, w jakim zastosował się do uzyskanej interpretacji indywidualnej ani daninami w wysokości wyższej niż wynikające z tej interpretacji.

Główny Inspektor Pracy będzie określał również wytyczne zawierające kryteria oceny okoliczności faktycznych stosowane przez Państwową Inspekcję Pracy przy ustalaniu istnienia stosunku pracy, aby zapewnić jednolite standardy działania.

Wydanie decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy lub powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy

Zgodnie z projektem przebieg procesu wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy będzie przebiegał jak niżej.

- ❖ Na podstawie ustaleń dokonanych w toku kontroli przez inspektora pracy okręgowy inspektor pracy **zawiadomi strony (w tym domniemanego pracownika) o wszczęciu postępowania w sprawie decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy.** Wszczęcie tego postępowania będzie przerywało bieg przedawnienia roszczeń pracowniczych, dotyczących stosunku pracy.
- ❖ Po przeprowadzeniu kontroli, w przypadku stwierdzenia, że praca jest wykonywana w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, **okręgowy inspektor pracy będzie mógł wydać decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy lub skierować do właściwego sądu pracy powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy.** Okręgowy inspektor pracy będzie mógł wnieść powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, w szczególności gdy zajdzie konieczność ustalenia istnienia stosunku pracy za okres wcześniejszy niż ten, który może zostać objęty decyzją. **Jeżeli inspektor wnieśnie powództwo do sądu pracy, to nie wyda decyzji w zakresie objętym powództwem.**
- ❖ Decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy będzie wywoływać skutki prawne, jakie wiążą się ze stwierdzeniem istnienia stosunku pracy, na gruncie przepisów prawa pracy, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych

wpłat na fundusze, **od dnia jej wydania, ale stanie się wykonalna z dniem upływu terminu do wniesienia odwołania albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu.**

- ❖ Od decyzji okręgowego inspektora pracy stwierdzającej istnienie stosunku pracy stronie (a zatem podmiotowi zatrudniającemu i domniemanemu pracownikowi) będzie przysługiwało **odwołanie do sądu rejonowego – sądu pracy. Postępowanie administracyjne będzie zatem jednoinstancyjne.** Odwołanie wnosi się na piśmie za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji.
- ❖ W celu przyśpieszenia rozpatrywania przez sądy spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy projekt przewiduje jednocześnie przepisy dot. prekluzji dowodowej, możliwości wyrokowania na posiedzeniu niejawnym oraz wydania wyroku wstępnego i częściowego.



W praktyce zatem po przeprowadzeniu kontroli i w razie stwierdzenia wykonywania umowy cywilnoprawnej w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, jeżeli podmiot zatrudniający nie wykona polecenia usunięcia naruszeń, to okręgowy inspektor pracy będzie decydował, który tryb zastosować, tj. czy wydać decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy, czy wnieść do sądu pracy powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy.

Zgodnie z projektem ustawa ma wejść w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia. Jednocześnie przewidziano w nim, że podmiot zatrudniający, który przed dniem wejścia w życie tej ustawy zawarł z osobą wykonującą pracę umowę cywilnoprawną lub na rzecz którego osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem, mimo że stosunek ten spełnia wszystkie cechy stosunku pracy, i który w terminie 6 miesięcy od dnia jej wejścia w życie dobrowolnie doprowadzi do stanu zgodnego

z prawem przez zawarcie umowy o pracę, nie będzie podlegał odpowiedzialności za wykroczenie określone w 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Warto podkreślić, że w projekcie ustawy kary grzywny za wykroczenia określone w przepisach Kodeksu pracy zostały podwyższone i w przypadku wykroczeń z art. 281 § 1 Kodeksu pracy będą wynosić od 2000 zł do 60 000 zł.

Jak przygotować się na zmiany?

Choć projekt ustawy zasadniczo zawiera rozwiązania mniej restrykcyjne w porównaniu do jego poprzedniej wersji, to nadal przyznaje inspektorom pracy uprawnienie do wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy, jak również wnoszenia do sądu powództwa o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy. Już teraz warto zatem:

- **zweryfikować stosowane wzory umów cywilnoprawnych (np. umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług itp.);**
- **dokonać przeglądu faktycznych warunków, w których osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych wykonują zleczone czynności w zakresie występowania warunków charakterystycznych dla stosunku pracy.**

Jak możemy pomóc?

Oferujemy wsparcie w zakresie weryfikacji stosowanych wzorów umów cywilnoprawnych, jak również przygotowujemy nowe wzorce umów. Doradzamy przy zawieraniu umów o pracę i umów cywilnoprawnych oraz wspieramy pracodawców w toku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Zapraszamy do kontaktu



dr Joanna Łukaszczuk

radca prawny, senior associate
Joanna.Lukaszczuk@gww.pl

**GWW Grynhoff i Partnerzy
Radcowie Prawni
i Doradcy Podatkowi sp. p.**
ul. Książęca 4,
00-498 Warszawa
tel. +22 212 00 00

warszawa@gww.pl

www.gww.pl