



## Sejm uchwalił ustawę rozszerzającą uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy

11 marca br. Sejm uchwalił ustawę o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw, która przyznaje inspektorom pracy nowe uprawnienia. O pracach nad ustawą informowaliśmy sukcesywnie od wielu miesięcy.

### Polecenie usunięcia naruszeń i decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy

Na mocy ustawy przyznano okręgowym inspektorom pracy uprawnienie do wydawania **decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy**, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub kiedy 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 niewykonanie przez podmiot zatrudniający polecenia inspektora pracy w przedmiocie usunięcia naruszeń dotyczących funkcjonowania umowy cywilnoprawnej lub niezawarcia umowy o pracę – w warunkach, w których zgodnie z Kodeksem pracy powinna być zawarta umowa o pracę. 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). Jeżeli podmiot nie wykona powyższego polecenia (albo wykona je nienależycie) na podstawie ustaleń dokonanych w toku kontroli przez inspektora pracy, okręgowy inspektor pracy zawiadomi strony o wszczęciu postępowania w sprawie decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy. Wszczęcie tego postępowania przerywa bieg przedawnienia roszczeń pracowniczych dotyczących stosunku pracy. W postępowaniu administracyjnym dotyczącym decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy inspektor pracy uwzględni wolę stron umowy, jednak o ile nie jest ona sprzeczna z prawem, w szczególności z przepisami prawa pracy lub zasadami współżycia społecznego albo nie zmierza do obejścia prawa.

## Elementy decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy

W decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy inspektor pracy określi takie elementy jak:

- 1) oznaczenie stron umowy o pracę;
- 2) rodzaj umowy o pracę (jeżeli nie będzie można ustalić na podstawie materiału dowodowego, zostanie wskazana umowa na czas nieokreślony);
- 3) datę zawarcia umowy o pracę (będzie nią data wydania decyzji, a w określonych w ustawie przypadkach – data rozpoczęcia kontroli);
- 4) rodzaj pracy;
- 5) miejsce wykonywania pracy (w razie braku ustalenia na podstawie materiału dowodowego zostanie wskazana siedziba pracodawcy);
- 6) wymiar czasu pracy (w razie braku ustalenia na podstawie materiału dowodowego zostanie wskazany pełny wymiar czasu pracy);
- 7) wysokość wynagrodzenia za pracę (jeżeli nie można ustalić wynagrodzenia na podstawie materiału dowodowego, zostanie wskazane minimalne wynagrodzenie za pracę).

Od decyzji okręgowego inspektora pracy stwierdzającej istnienie stosunku pracy stronie (a zatem podmiotowi zatrudniającemu i pracownikowi) będzie przysługiwało **odwołanie do sądu rejonowego – sądu pracy**, składane za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy, w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji. Z kolei na postanowienie nadające takiej decyzji rygor natychmiastowej wykonalności stronie będzie przysługiwać zażalenie na zasadach określonych w Kodeksie postępowania cywilnego.

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 następującym po dniu, w którym upływa termin do wniesienia odwołania, jeżeli żadna ze stron nie wniosła odwołania, albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu, albo z dniem nadania jej rygoru natychmiastowej wykonalności**.

Zamiast wydać decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy inspektor pracy będzie mógł skierować **powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy do sądu pracy** (w szczególności gdy zachodzi konieczność ustalenia istnienia lub treści stosunku pracy za okres wcześniejszy niż ten, który może zostać objęty decyzją).

W praktyce zatem, po uchwaleniu ustawy, do **ustalenia istnienia stosunku pracy** będzie mogło dojść w wyniku:

- powództwa wniesionego przez inspektora pracy na rzecz obywatela (pracownika) o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy,
- decyzji okręgowego inspektora pracy w sprawie stwierdzenia istnienia stosunku pracy (z uwzględnieniem ewentualnego postępowania sądowego z odwołania od tej decyzji),
- powództwa wniesionego przez pracownika o ustalenie stosunku pracy (inspektor pracy zachowa prawo do wstąpienia do tego postępowania w każdym jego stadium, za zgodą powoda).



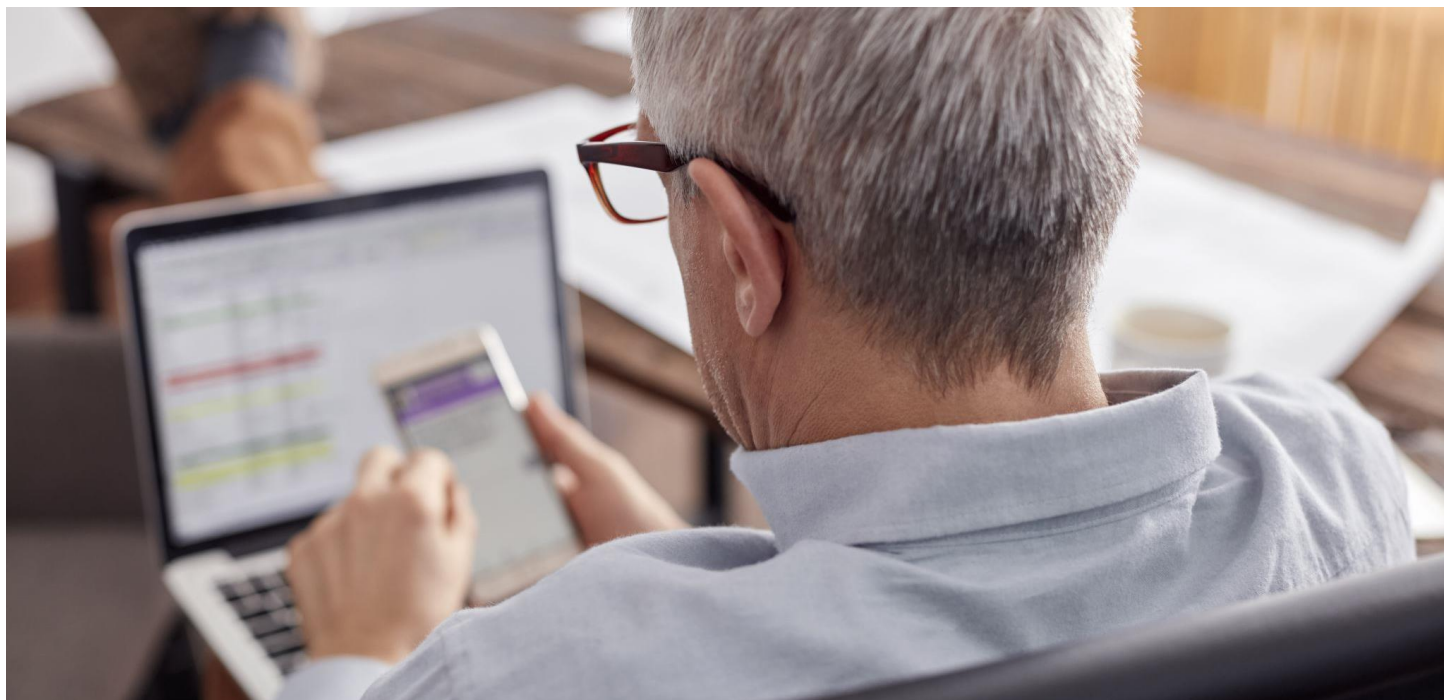
Co istotne, w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy sąd będzie mógł rozpoznać sprawę na **posiedzeniu niejawnym**, jeżeli istnienie lub treść stosunku pracy nie budzi wątpliwości, a sąd uzna, mając na względzie całokształt twierdzeń i przeprowadzonych dotychczas dowodów, że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne. O możliwości wydania wyroku na posiedzeniu niejawnym sąd będzie musiał jednak uprzedzić strony i umożliwić im zajęcie stanowiska w piśmie procesowym, w terminie nie krótszym niż 7 dni.

## **Interpretacja indywidualna w zakresie stosowania przepisów prawa pracy**

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 stosunek pracy** w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Interpretacja nie będzie wydawana w zakresie tych elementów stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego, które w dniu złożenia wniosku o interpretację będą przedmiotem toczącego się postępowania administracyjnego prowadzonego przez organy PIP lub ZUS. 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. Odwołanie będzie podlegać opłacie w kwocie 200 zł.

Aby zapewnić większą efektywność i sprawność przeprowadzanych przez inspektorów pracy kontroli w ustawie przewidziano m.in. możliwość przeprowadzenia w uzasadnionych przypadkach kontroli lub poszczególnych czynności kontrolnych zdalnie oraz wymianę informacji pomiędzy PIP, ZUS oraz Krajową Administracją Skarbową.

Na mocy ustawy **podwyższono maksymalną wysokość grzywien za wskazane w Kodeksie pracy wykroczenia przeciwko prawom pracownika** (odpowiednio do kwoty 60 000 zł lub 90 000 zł) oraz zwiększono maksymalną wysokość grzywny, jaką inspektor pracy może nałożyć w postępowaniu mandatowym (do 5 000 zł i 10 000 zł w ramach recydywy).



## **Termin wejścia ustawy w życie**

Ustawa wejdzie w życie po upływie **3 miesięcy od dnia ogłoszenia**, z wyjątkiem kilku przepisów projektu ustawy dotyczących obowiązków Głównego Inspektora Pracy, które wejdą w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia. Teraz tekst ustawy zostanie przekazany do Senatu. O dalszych etapach prac nad ustawą będziemy Państwa informować.

## Jak przygotować się na zmiany?

W związku z uchwaleniem ustawy przedsiębiorcy zatrudniający osoby na podstawie umów cywilnoprawnych powinni podjąć odpowiednie działania w celu ograniczenia ryzyka w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy. Co warto zrobić? Przede wszystkim:

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

## Jak możemy pomóc?

Oferujemy wsparcie w zakresie weryfikacji stosowanych wzorów umów cywilnoprawnych pod kątem zawierania postanowień potencjalnie niekorzystnych dla pracodawcy, 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](mailto:warszawa@gww.pl)

[www.gww.pl](http://www.gww.pl)