

Posiedzenie Rady Ochrony Pracy 28 sierpnia 2019 r.

O zatrudnieniu na podstawie umów cywilnoprawnych

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 28 sierpnia br. omówiła problematykę zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych. Materiały zostały przygotowane przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W przedłożonym materiale PIP przedstawiła wyniki kontroli w zakresie prawidłowości nawiązywania stosunku pracy, w tym kontroli przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy.

Zastępca głównego inspektora pracy **Andrzej Kwaliński** podkreślił, że kontrole przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy od wielu lat są jednym z priorytetowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Zaznaczył, że powierzanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę jest jedną z najbardziej istotnych patologii naszego rynku pracy. Poprzez takie zatrudnienie pracodawcy unikają obowiązków wynikających z prawa pracy i systemu ubezpieczeń społecznych. „Dzięki wysiłkom inspektorów każdego roku tysiące osób wykonujących wcześniej pracę nad podstawie umów cywilnoprawnych lub bez żadnej umowy otrzymuje umowę o pracę. W samym 2018 r. było to 14,6 tys. zawartych umów o pracę” – powiedział zastępca szefa PIP.

Omawianą problematykę szczegółowo przedstawił dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy **Wojciech Gonciarz**. Zwrócił uwagę, że z ustaleń inspektorów pracy wynika, iż pracodawcy niejednokrotnie zatrudniają pracowników oraz zleceniobiorców do wykonywania tego samego rodzaju prac, świadczonych w takich samych warunkach. Ponadto zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych często traktowane jest jako okres próbny, czyli czas na sprawdzenie przydatności przyszłego pracownika. Wskazał, że w ostatnim czasie Sejm uchwalił kilka przepisów, które mogą ograniczyć proceder zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy. Wśród nich wymienił m.in. określenie minimalnej stawki godzinowej – zbliżającą koszty zatrudnienia w ramach niektórych umów cywilnoprawnych do kosztów zatrudnienia pracowniczego – oraz nowelizację ustawy – Prawo zamówień publicznych, która przewiduje, iż zamawiający w opisie zamówienia na usługi lub roboty budowlane określa, że wykonawca lub podwykonawca do wykonania tych prac zatrudnia osoby na podstawie umowy o pracę.

Jak podkreślił dyr. Gonciarz skuteczność tego przepisu dla zwalczania patologii zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy wymaga dłużej

obserwacji. Zwrócił uwagę, że kontrole przeprowadzone w ub. r. wskazują, iż postawione przez zamawiającego warunki w zakresie zatrudnienia osób, za pomocą których wykonawca realizuje zamówienie publiczne, nie zostały spełnione w przypadku 11,4% wykonawców i podwykonawców. „Na podobnym poziomie kształtuje się odsetek podmiotów, u których w wyniku pozostałych kontroli inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy” – poinformował.

Podkreślił, że skala zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy jest znacząca. Wskazał, że takie przypadki są trudne do ujawnienia w trakcie kontroli. „W praktyce istnieją bowiem problemy ze zgromadzeniem materiału dowodowego dostatecznie potwierdzającego faktyczne warunki wykonywanej pracy, właściwe dla stosunku pracy, a nie zawartej umowy cywilnoprawnej. Nie zawsze jest to możliwe ze względu na specyfikę wykonywanej pracy” – wyjaśnił W. Gonciarz. Dlatego – jak dodał – skala ujawnionych naruszeń może nie odpowiadać stanowi faktycznemu. Zaznaczył, że Państwowa Inspekcja Pracy jako jedną z podstawowych przyczyn ujawnianych nieprawidłowości od wielu lat wskazuje stopień skomplikowania przepisów i problemy z ich interpretacją. Dlatego jednym z jej postulatów pozostaje nowelizacja przepisów prawa pracy, mająca na celu m.in. uproszczenie unormowań z zakresu prawa pracy, a także wprowadzenie rozwiązań utrudniających omijanie tych przepisów. Umożliwiłoby to pracodawcom usuwanie wątpliwości interpretacyjnych utrudniających zgodne z przepisami funkcjonowanie, a inspektorom pracy osiągnięcie trwałej poprawy stanu praworządności.

Aktualne pozostają propozycje PIP formułowane w ubiegłych latach w sprawie wprowadzenia do polskiego prawa pracy instrumentów, które pozwoliłyby na skuteczne egzekwowanie zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi np. ustanowienie domniemania istnienia stosunku pracy czy wprowadzenie obowiązku zgłaszania każdego podlegającego ubezpieczeniu społecznemu pracobiorcy do tego ubezpieczenia przed dopuszczeniem go do wykonywania pracy.

Zastępca szefa PIP mówił także o kontynuowaniu działań kontrolno-nadzorczych w tym zakresie we współpracy z innymi organami, głównie z ZUS i urzędami kontroli skarbowej. Wspomniał także o prowadzeniu przez PIP działalności prewencyjnej uświadamiającej osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych konsekwencje takiej formy zatrudnienia.

Przedstawicielka Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Agnieszka Dylewska** stwierdziła, że w ocenie resortu art. 22 Kodeksu pracy, który określa warunki w jakich istnieje

faktyczny stosunek pracy, należy uznać za prawidłowy i wystarczający. Poinformowała o trwających w ministerstwie pracach nad oceną funkcjonowania ustawy wprowadzającej minimalną stawkę godzinową. Zapewniła, że wnioski i sugestie z kontroli PIP zostaną uwzględnione przy ewentualnej nowelizacji ustawy.

W dyskusji członkowie Rady pozytywnie ocenili działalność kontrolno-nadzorczą – dotyczącą egzekwowania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi – i działalność prewencyjną Państwowej Inspekcji Pracy – uświadamiającą konsekwencje takiego zatrudnienia. Zwracali uwagę na potrzebę uświadamiania zatrudnionym w takiej formie, iż w przyszłości otrzymają niskie emerytury, często nie wypracowując nawet emerytury minimalnej. Mówili też, że nieprzestrzeganie tego zakazu przez przedsiębiorców jest przejawem nieuczciwej konkurencji. Jeśli chodzi o wnioski de lege ferenda formułowane przez Inspekcję np. wprowadzenie domniemania istnienia stosunku pracy, to podkreślali, że wymagają one głębokiej analizy i dyskusji między partnerami społecznymi.

Stanowisko w tej sprawie Rada przyjmie na następnym posiedzeniu.

Pozytywna ocena działalności Inspekcji Pracy w 2018 r.

Rada przyjęła stanowisko w sprawie „Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r.” przedstawionego Radzie na posiedzeniu 2 lipca br. przez głównego inspektora pracy **Wiesława Łyszczka**. Pozytywnie oceniła działalność PIP oraz wyraziła wdzięczność dla pracowników i kierownictwa urzędu za zaangażowanie i determinację w realizowaniu ustawowych zadań. Mając na uwadze efektywność i skuteczność działań Państwowej Inspekcji Pracy, Rada uznała za zasadne rozważenie możliwości zmian prawodawstwa dotyczącego stosunków pracy, m.in. przyznania inspektorom pracy prawa do wydawania decyzji administracyjnych, przekształcających umowy cywilnoprawne w umowy o pracę w sytuacjach ewidentnego naruszenia art. 22 Kodeksu pracy, zniesienia obowiązku przedstawiania dodatkowego upoważnienia do kontroli, objęcia większą ochroną w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, a także wprowadzenia obowiązku zgłaszania do PIP przez właściciela lub użytkownika terenu, na którym wydarzył się wypadek, wszystkich wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych – niezależnie od podstawy świadczenia pracy.