

Stanowisko Rady Ochrony Pracy

**w sprawie zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych – skuteczność
nowych uregulowań**

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu, które odbyło się 28 sierpnia 2018, zajmowała się problematyką zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych. Materiał będący wprowadzeniem w dyskusję został przedstawiony przez Państwową Inspekcję Pracy.

Zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych stanowi istotną kwestię w zakresie prowadzonej polityki rynku pracy. Polski rynek pracy nadal charakteryzuje się stosunkowo dużym udziałem umów atypowych, w szczególności umów cywilnoprawnych, zwłaszcza umów zlecenia – choć jednocześnie należy zaznaczyć, że większość, tj. około 3/4 ogółu zatrudnionych w Polsce, pracuje na podstawie umów o pracę.

W celu przeciwdziałania nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz ochrony osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie w ostatnim czasie wprowadzono minimalną stawkę godzinową. Gwarancją otrzymywania minimalnej stawki godzinowej objęte zostały osoby fizyczne nieprowadzące działalności gospodarczej, a także samozatrudnieni. Zobowiązani do wypełnienia obowiązków wynikających z minimalnej stawki godzinowej są przedsiębiorcy oraz inne jednostki organizacyjne, w tym instytucje publiczne oraz urzędy administracji rządowej. Wysokość minimalnej stawki godzinowej określana jest corocznie analogicznie do minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Kontrole przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy są od wielu już lat jednym z priorytetowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy.

Prawne podstawy świadczenia pracy można podzielić generalnie na dwie grupy – zatrudnienie pracownicze oparte na przepisach prawa pracy oraz na tzw. zatrudnienie niepracownicze oparte na przepisach prawa cywilnego. Stosunek pracy i umowy cywilnoprawne to prawnie dopuszczalne formy świadczenia pracy. O rodzaju zawartej umowy decydują jej strony. Jeśli jednak praca ma być wykonywana w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, to zawarcie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę stanowi naruszenie obowiązujących przepisów. O tym, czy w danym przypadku mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, decyduje nie nazwa umowy zawartej między stronami, lecz warunki, w jakich praca jest faktycznie świadczona.

Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat wskazuje powierzenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, jako jeden z najbardziej istotnych problemów na naszym rynku pracy. Poprzez takie zatrudnianie niektórzy przedsiębiorcy unikają obowiązków wynikających z prawa pracy oraz systemu ubezpieczeń społecznych. Warto jednak przy tym pamiętać, że dzięki wysiłkom inspektorów pracy każdego roku tysiące osób wykonujących wcześniej pracę na podstawie umów cywilnoprawnych lub bez żadnej umowy otrzymuje umowy o pracę. W samym 2017 r. było to ponad 17 tys. zawartych umów o pracę.

W 2017 r. inspektorzy pracy przeprowadzili blisko 18 tys. kontroli przestrzegania art. 22 §1 Kodeksu pracy, w I półroczu 2018 r. – ponad 7,2 tys. takich kontroli. W kontrolowanych podmiotach w 2017 r. 30%, a w 2018 r. 27% wykonujących pracę świadczyło ją na podstawie umów cywilnoprawnych. Podmioty objęte kontrolami były zróżnicowane pod względem wielkości zatrudnienia, przy czym w 2017 r. najwięcej kontroli, bo prawie 43% prowadzono w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników, a blisko 32% stanowiły usługi administrowania (głównie usługi sprzątnia i ochroniarskie).

Rada Ochrony Pracy zwraca uwagę na następujące kwestie:

1. W celu wyciągnięcia wniosków de lege ferenda, szczególną uwagę należy zwracać na przypadki związane z rozstrzygnięciami w sądach, dotyczącymi spraw, kiedy mamy do czynienia z nadużywaniem umów cywilnoprawnych w sytuacjach, gdy rzeczywiście istnieje świadczenie pracy.
2. Podczas kontroli prawidłowości zawierania umów z pracownikami należy pamiętać o przepisie Kodeksu pracy, który mówi, że nie można zastępować umów o pracę umowami cywilnoprawnymi oraz, że w przypadku umowy o pracę ryzyko to obciąża pracodawcę, natomiast przy stosowaniu umów cywilnoprawnych – zatrudnionego.
3. Rada Ochrony Pracy pozytywnie ocenia działania prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy, w tym działania promocyjno - reklamowe i kampanie informacyjne, związane z tematyką, będącą przedmiotem niniejszego Stanowiska.
4. Zapisy Art. 22. Kodeksu pracy, określające warunki, w jakich istnieje faktyczny stosunek pracy, należy uznać za prawidłowe i wystarczające, tym bardziej, że z analizy kontroli Państwowej Inspekcji Pracy na przestrzeni ostatnich lat wynika, że nadużycia w tym zakresie maleją.
5. Rada Ochrony Pracy postuluje przeprowadzenie ogólnopolskiego badania, dotyczącego nadużywania stosowania umów cywilnoprawnych tam, gdzie powinna być zawarta umowa o pracę.
6. Rada Ochrony Pracy wnioskuje, aby (tam, gdzie to dotyczy) istniał obowiązek zgłaszania do ZUS pracowników przed podjęciem pracy, co w znacznej mierze przyczyni się do uszczelnienia systemu.
7. Należy prowadzić kampanie informacyjne, uświadamiające zatrudnionym, że osoby, które zatrudnione są na umowach cywilnoprawnych – w znaczącej liczbie przypadków - w przyszłości otrzymają bardzo niskie emerytury, często nie wypracowując nawet emerytury minimalnej.
8. Należy zwrócić uwagę na fakt, że nadużywanie umów cywilnoprawnych jest przejawem nieuczciwej konkurencji.

9. Rada Ochrony Pracy pozytywnie ocenia wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej.

**Przewodniczący
Rady Ochrony Pracy**

/-/Poseł Janusz Śniadek

Warszawa, 25 września 2018 r.