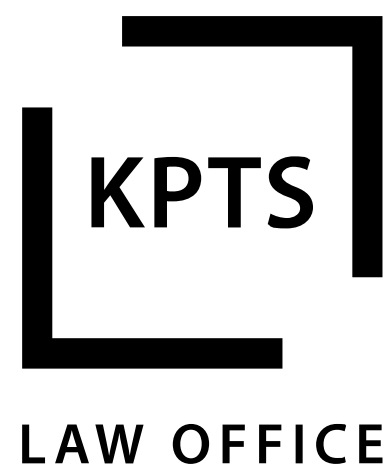


# Aktualne i prognozowane uprawnienia PIP oraz ich konsekwencje





# Nie daj się zaskoczyć – zaufaj specjalistom

Przygotowane dla Państwa podsumowanie prognozowanych zmian w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy i ich konsekwencji przybliży istotę nadchodzących nowych uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy oraz pozwoli zrozumieć jak zmiany mogą praktycznie wpłynąć na Państwa firmy.

W naszej wieloletniej praktyce spotkaliśmy się z zaskoczeniem naszych klientów tempem zmian w prawie i brakiem przygotowania na nowe obowiązki i procedury z tymi zmianami związane. W ostatnich dniach projekt reformy ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy ponownie nabrał tempa i w niedalekiej przyszłości nasi klienci mogą zderzyć się z nową rzeczywistością - zdecydowanie mniej dla nich korzystną.

Od lat z powodzeniem i wieloma sukcesami wspieramy największy w Europie Środkowo-Wschodniej inkubator przedsiębiorczości.

Zespół KPTS Law Office to specjaliści z wielu dziedzin prawa posiadający bogate i wszechstronne doświadczenie w obsłudze podmiotów gospodarczych.

# Kontrola przestrzegania:

- przepisów prawa pracy,
- regulacji dotyczących czasu pracy,
- wynagrodzeń,
- urlopów
- uprawnień związanych z rodzicielstwem,
- zatrudniania młodocianych czy osób niepełnosprawnych
- przepisów BHP.

W trakcie kontroli inspektora pracy może zainteresować wszystko, co dotyczy sytuacji prawnej pracownika:

- **głównie:** warunki pracy, formalne podstawy zatrudnienia tj. rodzaj umów, organizacja czasu pracy, techniczne warunki wykonywania pracy
- **Ale także:** zapisy w aktach osobowych czy sposób rozliczania czasu w systemach kadrowych



# Inspektor obecnie ma prawo:

- wstępu na teren zakładu oraz do wszystkich jego obiektów i pomieszczeń, co do zasady o każdej porze dnia i nocy, a kontrola może zostać wszczęta bez wcześniejszego uprzedzenia pracodawcy,
- - może żądać okazania dokumentów i udostępnienia wszelkich informacji związanych z zatrudnianiem pracowników i organizacją pracy,
- - przesłuchiwać pracowników i inne osoby wykonujące pracę,
- - dokonywać oględzin stanowisk pracy, maszyn czy urządzeń, badać przebieg procesów technologicznych oraz utrzymywać stan faktyczny przy użyciu środków technicznych.

Inspektor Pracy obecnie mimo uznania, że dany stosunek wypełnia znamiona umowy o pracę w rozumieniu kodeksu pracy – nie ma narzędzi do narzucenia Przedsiębiorcy obowiązku zawarcia takiej Umowy. Pracownik musi samodzielnie dochodzić uznania danego stosunku za stosunek pracy przed Sądem.





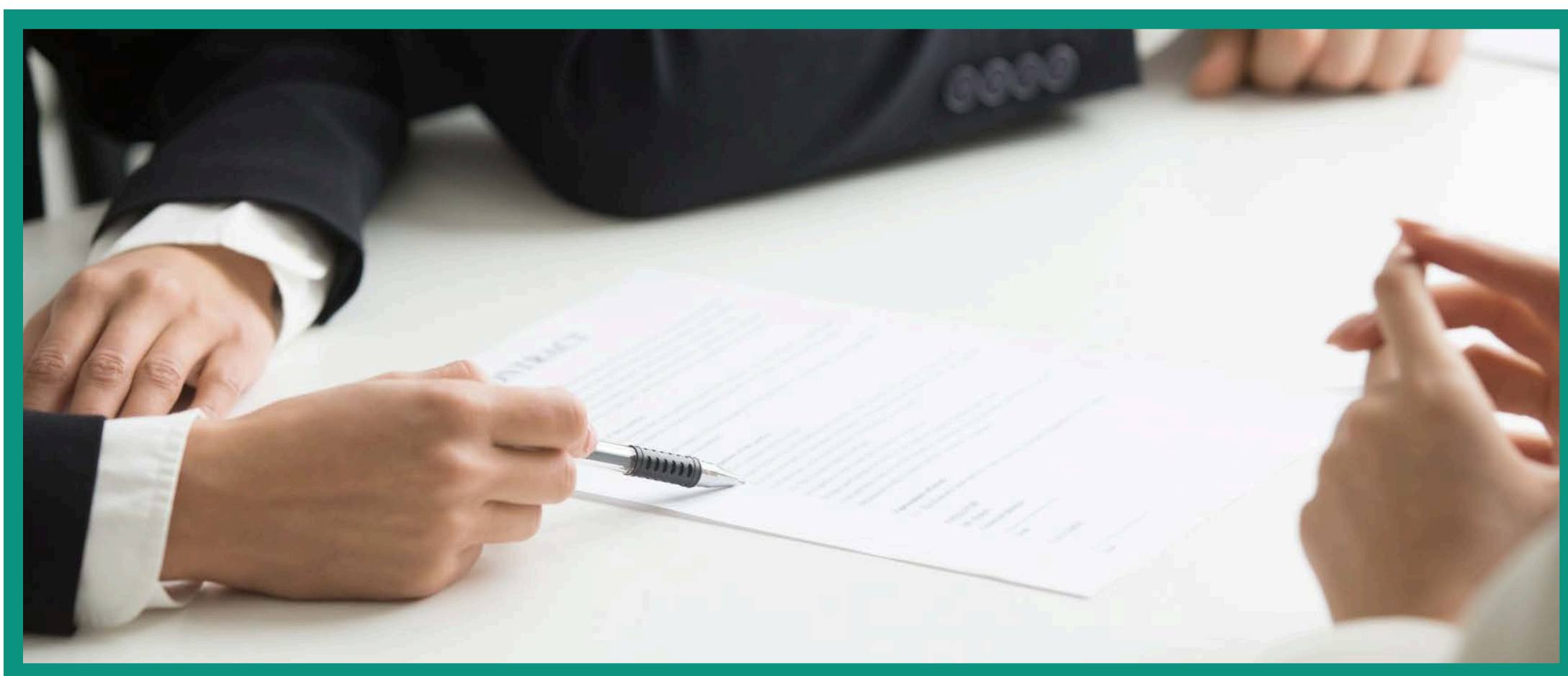
## Obecne Kary od PIP:

Należy podkreślić, że kary za nieprzestrzeganie wymagań nakładanych przez prawo sięgają wysokich kwot. PIP może:

- nałożyć karę w wysokości od 1.000 zł do 2.000 zł a sytuacji popełnienia podobnego wykroczenia w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania grzywna może sięgnąć nawet 5.000 zł,
- złożyć wniosek do sądu o ukaranie, a wtedy kara grzywny może sięgnąć 30.000 zł.

# Jak daleko idące zmiany zakładał dotychczasowy projekt ?

Dotychczasowy projekt dawał Państwowej Inspekcji Pracy prawo do wydawania decyzji administracyjnych przekształcających umowy cywilnoprawne w umowy o pracę.



# Co oznaczałoby to w praktyce?

Zapis ten miał wyposażyć Okręgowego Inspektora Pracy w uprawnienie do wydania decyzji administracyjnej w sytuacji, w której Przedsiębiorca zawarł umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 par. 1 kodeksu pracy, powinna być zawarta umowa o pracę. Decyzja miała być natychmiast wykonalna, co oznacza, że nie czeka się na prawomocność ani rozstrzygnięcie ewentualnego odwołania. Decyzja taka niezależnie od późniejszego odwołania zmusza Przedsiębiorcę do stosowania przepisów kodeksu pracy przy braku stosownych wniosków procesowych.

# Jaki jest cel wprowadzenia zmian do Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy?

- wprowadzenie rozwiązań prawnych zmierzających do nadania większych kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy – efektywne i skuteczne egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa pracy;
- poprawa sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową w zakresie omijania przepisów prawa pracy;
- przywracanie stanu zgodnego z prawem w razie stwierdzenia nieprawidłowości.



# Czym może zatem zaskoczyć nowy projekt w sprawie przekształcania umów cywilnoprawnych, bądź umów B2B w umowy o pracę ?

Dwuetakowa procedura (nowe założenia):

I etap: Organ Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadza kontrolę u Przedsiębiorcy.

Gdy

w toku kontroli zostanie ustalone, iż stosunek prawny wykazuje cechy właściwe stosunkowi pracy w rozumieniu art. 22 §1 Kodeksu pracy, bądź gdy stwierdzone zostaną inne naruszenia przepisów prawa pracy, Inspektor Pracy (IP) zobligowany jest do wydania polecenia skierowanego do stron stosunku prawnego wskazując na konieczność jego uregulowania zgodnie z przepisami prawa pracy.

Skutki polecenia IP: dwie drogi postępowania:

1. Zawracie umowy o pracę i uzyskanie aprobaty Inspektora Pracy, co zakończy postępowanie w sprawie;

2. Ukształtowanie stosunku cywilnoprawnego łączącego strony przez usunięcie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy oraz wyeliminowanie zarzutu niezgodności z przepisami prawa pracy, co również zakończy postępowanie – jednakże nie daje gwarancji dalszych działań IP

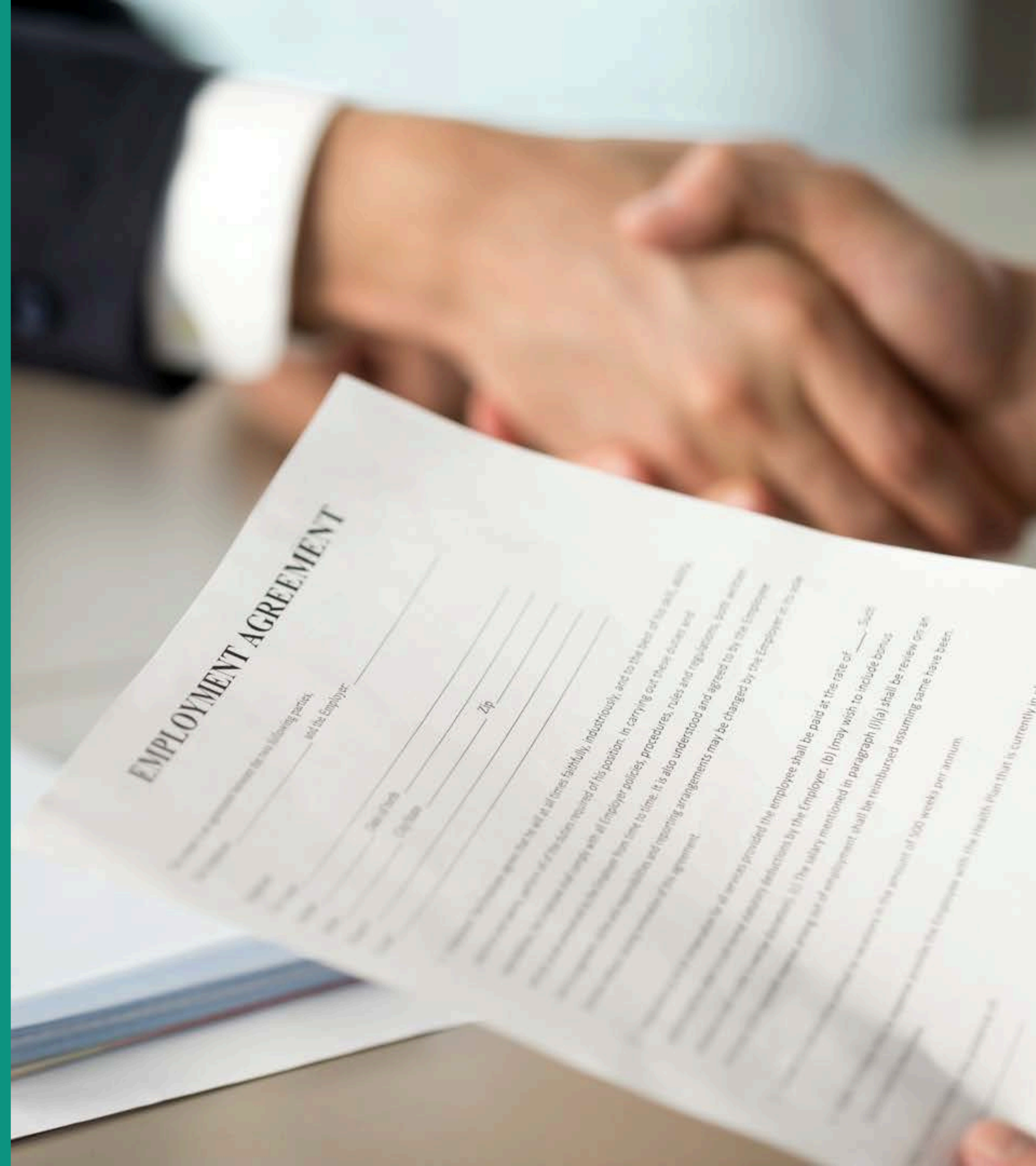
II etap: Okręgowy Inspektor Pracy dokonując negatywnej oceny wszczynając postępowanie administracyjne, w którym:

- wydaje decyzję ustalającą istnienie stosunku pracy albo
- wytacza powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, gdy po przeprowadzeniu kontroli uzna, że zasadniejszym będzie wytoczenie powództwa zamiast wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy;
- decyzja co do wyboru środka będzie pozostawiona Okręgowemu Inspektorowi Pracy.

**Co ważne !** Decyzja ta będzie wywoływała skutki prawne od dnia jej wydania, jednak stanie się wykonalna z dniem upływu terminu do wniesienia odwołania albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu na skutek uruchomienia ścieżki odwoławczej. Decyzja Okręgowego Inspektora pracy wywiera skutki na przyszłość, wyjątkiem jest przewidziana ochrona osoby, której to postępowanie dotyczy, a zatem nadanie uprawnień pracownika – co oznacza brak możliwości dowolnego zakończenia stosunku cywilnoprawnego (muszą mieć zastosowanie podstawy z Kodeksu pracy).

# Jaki wywołuje to skutek?

Wydanie decyzji nakłada na pracodawcę obowiązek realizacji z dniem wydania decyzji m.in. dostosowania wymogów dotyczących wynagrodzeń z Kodeksu pracy (w tym nadgodzin, pracy w godzinach nocnych etc.) regulowania zobowiązań podatkowych i ubezpieczeniowych oraz dokonywania obowiązkowych wpłat na fundusze na zasadach dotyczących pracowników.;



# Przykład

Przedsiębiorca X zawarł z Y umowę zlecenie. Okręgowy Inspektor Pracy przeprowadził kontrolę w przedsiębiorstwie X weryfikując zawarte umowy. Inspektor Pracy skierował do przedsiębiorcy X polecenie, w którym zobowiązał X do zawarcia z Y umowy o pracę bądź też do usunięcia z dotychczasowej umowy zlecenie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy (np. sformułowań urlop, czas pracy). Przedsiębiorca X nie zastosował się do polecenia Okręgowego Inspektora Pracy.

Co zatem może zrobić Okręgowy Inspektor Pracy?

Okręgowy Inspektor Pracy wszczyna postępowanie administracyjne przeciwko przedsiębiorcy X, w którym może wydać decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy bądź skierować 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.

**Powyższe oznacza, że to Okręgowy Inspektor Pracy wyposażony jest w możliwość wyboru środka reakcji począwszy od:**

wydania polecenia → w braku zastosowania się do wytycznych → wydanie decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy lub skierowanie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy.

**Co ważne !** Kompetencje Okręgowego Inspektora Pracy zostały poszerzone także o prawo wytaczania powództwa na rzecz obywateli w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, a także wstępowania, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.

# Kogo te zmiany dotyczą?

Pracodawców oraz niebędących pracodawcami przedsiębiorców i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest lub w okresie jednego roku poprzedzającego dzień podjęcia kontroli była świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę prawną świadczenia tej pracy bądź usług (B2B)..

Co ważne ! Podmioty te będą podlegały kontroli PIP w pełnym zakresie.



# Czy Okręgowy Inspektor Pracy zawiadomi Cię o wszczęciu postępowania ?

Tak, a podstawą takiego zawiadomienia będą ustalenia dokonane w toku kontroli przez Inspektora Pracy, który będzie mógł:

- wydać decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy (o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a) lub skierować do właściwego sądu pracy powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, w szczególności gdy zachodzi konieczność ustalenia istnienia stosunku pracy za okres wcześniejszy niż ten, który może zostać objęty decyzją.

Co w przypadku gdy tak się stanie?

- gdy postępowanie zostanie wszczęte następuje przerwanie biegu przedawnienia roszczeń pracowniczych, dotyczących stosunku pracy, ale także pozwala to na zastosowanie do pracownika, którego dotyczy postępowanie art. 251 Kodeksu pracy.

# Czy od decyzji Okręgowego Inspektora Pracy stwierdzającej istnienie stosunku pracy możesz się odwołać?

Tak, strona niezadowolona z rozstrzygnięcia może wnieść odwołanie do sądu rejonowego, sądu pracy w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji Okręgowego Inspektora Pracy. Właściwym sądem będzie sąd rejonowy, według miejsca świadczenia pracy określonego w decyzji Okręgowego Inspektora Pracy.

# Czy sądy pracy będą mogły wydawać zabezpieczenia w sprawach o przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę?

Tak, takie zabezpieczenia roszczenia z mocy postanowienia sądu modyfikuje treść więzi łączącej strony na czas trwania sporu.

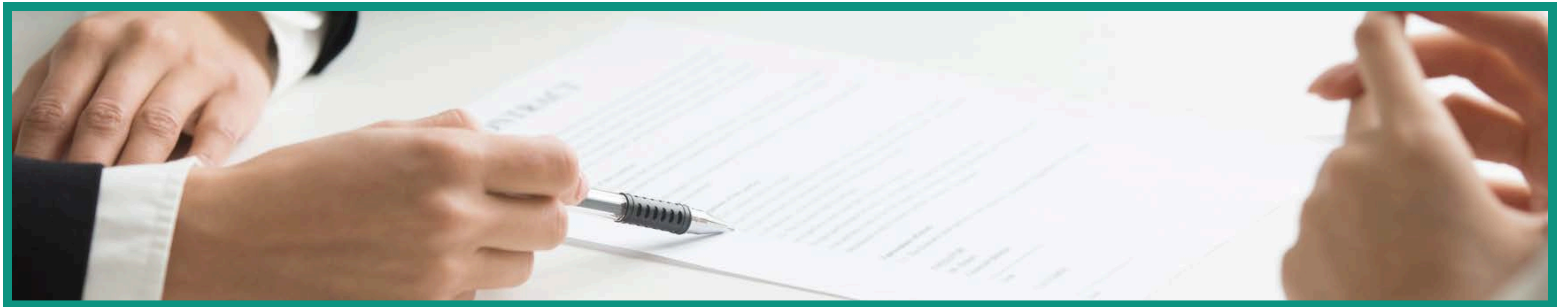
Co to oznacza w praktyce ?

- w przypadku wytoczenia powództwa o ustalenie stosunku pracy lub odwołania od decyzji Okręgowego Inspektora Pracy sąd nakłada na drugą stronę obowiązek przestrzegania rygorów ochronnych znanych prawu pracy;
- oznacza to, że niezależnie od nazwy widniejącej na umowie (np. umowa zlecenia) do jej wypowiedzenia lub rozwiązania w trakcie obowiązywania zabezpieczenia stosuje się przepisy kodeksu pracy dotyczące ochrony przed wypowiedzeniem, w tym obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia czy konsultacji związkowej.

# Jakie są skutki decyzji oraz odwołania od decyzji Okręgowego Inspektora Pracy?

Decyzja obowiązuje ze skutkiem ex nunc → oznacza to, że stosunek pracy stwierdzany w tej decyzji będzie istniał dopiero od dnia wydania decyzji przez Okręgowego Inspektora Pracy, ale w ograniczonym zakresie tj. dotyczącym wyłącznie powszechnej i szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, i tylko wobec pracowników, z którymi pracodawca ze swojej inicjatywy zakończył współpracę po rozpoczęciu kontroli, a przed uprawomocnieniem się decyzji, stosunek pracy będzie obowiązywał ze skutkiem od dnia wszczęcia kontroli.

Decyzja, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, staje się wykonalna z dniem upływu terminu do wniesienia odwołania albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu (jeżeli strona zdecyduje się na wniesienie odwołania do sądu).



# Skutki finansowe decyzji PIP w zależności od formy zatrudnienia

Obrazując skutki finansowe (w sferze wynagradzania pracowników) decyzji PIP w zakresie uznania kontraktu B2B bądź umowy zlecenia czy o dzieło za stosunek pracy, wyglądają one dla Przedsiębiorcy następująco przy przyjęciu miesięcznego wynagrodzenia netto 6500 PLN:

	Kontakt B2B	Umowa o pracę	Umowa zlecenie	Umowa o dzieło
Wynagrodzenie netto	6500 PLN			
Wynagrodzenie brutto pracownika (przed potrąceniami składek i podatku po stronie pracownika)	7995 PLN	9050,74 PLN	8999,00 PLN	7523,07 PLN
VAT (23%)	1495 PLN	0 PLN	0 PLN	0 PLN
Ubezpieczenie emerytalne	0 PLN	883,35 PLN	878,30 PLN	0 PLN
Ubezpieczenie rentowe	0 PLN	588,30 PLN	584,94 PLN	0 PLN
Ubezpieczenie wypadkowe	0 PLN	151,15 PLN	150,28 PLN	0 PLN
Fundusz pracy	0 PLN	221,74 PLN	220,48 PLN	0 PLN
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP)	0 PLN	9,05 PLN	9,00 PLN	0 PLN
<b>Ostateczny koszt Przedsiębiorcy</b>	<b>7995 PLN</b>	<b>10904,33 PLN</b>	<b>10842,00 PLN</b>	<b>7523,07 PLN</b>



Co do zasady w momencie wszczęcia kontroli przez PIP możliwości zapobieżenia ewentualnym negatywnym skutkom tej kontroli są ograniczone. Audyt umów w przedsiębiorstwie pozwoli przygotować firmę na ewentualną kontrolę i pozwoli na wskazanie punktów zapalnych w aktualnie zawartych umowach a skuteczne działania podjęte w wyniku jego ustaleń pozwolą zapobiec negatywnym skutkom.

**KPTS Law Office** świadczy kompleksowe usługi audytu w zakresie prognozowanych zmian w ustawie o PIP. Nasi specjaliści z zakresu prawa pracy wskażą na kluczowe kwestie i punkty zapalne w umowach cywilnoprawnych czy kontraktach B2B, które mogą budzić wątpliwości IP oraz pozwolą przekonstruować zapisy tak aby wykluczyć ryzyko uznania danego stosunku za umowę o pracę.

