

Wytyczne do realizacji tematu

I. Cel kontroli:

Celem kontroli jest eliminowanie przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umowy o pracę za pomocą dostępnych inspektorom pracy środków prawnych oraz eliminowanie przypadków naruszania obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

II. Terminy kontroli:

Kontrole powinny być przeprowadzone i ostatecznie zakończone (włącznie z wydaniem pokontrolnych środków prawnych) w okresie **od 2 stycznia 2023 r. do 31 grudnia 2023 r.**

III. Dobór zakładów do kontroli:

W ramach realizacji tematu prowadzone będą zarówno kontrole planowe, jak i związane z badaniem skarg wskazujących na zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych z naruszeniem przepisu art. 22 Kodeksu pracy, a także dotyczące nieprawidłowości w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Do realizacji zadania mogą być też zakwalifikowane kontrole w zakładach, w których w trakcie kontroli stwierdzony został problem zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy.

Dobór podmiotów do kontroli powinien nastąpić na podstawie:

- skarg wskazujących na naruszenie obowiązków objętych tematem (naruszanie zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi oraz obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- analizy prawdopodobieństwa naruszenia prawa w zakresie zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi oraz minimalnego wynagrodzenia, głównie w branżach: budownictwo, ochrona osób i mienia, gastronomia, hotelarstwo, usługi sprzątania, handel i naprawy (w szczególności na podstawie wyników

wcześniejszych czynności kontrolnych, w trakcie których stwierdzono zawieranie umów cywilnoprawnych).

- stanu faktycznego ujawnionego w toku kontroli dotyczących innych zagadnień (np. jeżeli w kontrolowanym podmiocie ujawniono występowanie na dużą skalę przypadków wykonywania pracy przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, tj. w warunkach, o których mowa w art. 304 § 1 i 3 Kodeksu pracy).

Za prawidłowy dobór podmiotów do kontroli w ramach tematu 100 odpowiedzialni są inspektorzy pracy prowadzący kontrolę oraz nadinspektorzy pracy/koordynatorzy sekcji, którzy powinni mieć jednocześnie na uwadze, by w danym podmiocie możliwe było zbadanie **większości zagadnień** wskazanych w pkt IV.

IV. Przedmiot i zagadnienia objęte kontrolą:

Kontrole obejmują zarówno badanie prawidłowości zawierania umów cywilnoprawnych (w ramach unormowań wynikających z art. 22 Kodeksu pracy), i/lub wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób świadczących pracę na podstawie takich umów. Zaliczenie tematu jest możliwe przy skontrolowaniu co najmniej jednego ze wskazanych poniżej zagadnień (część A i/lub B).

Część A.

Podczas kontroli w zakresie ustalenia skali zawierania umów cywilnoprawnych (zwłaszcza umów zlecenia i umów o dzieło, a także umów z osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą) w warunkach właściwych dla stosunku pracy należy sprawdzić:

1. liczbę i rodzaj umów, na podstawie których jest świadczona praca przez osoby fizyczne (umowy o pracę, umowy cywilnoprawne – z wyszczególnieniem wszystkich rodzajów umów, umowy z osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą);
2. liczbę przypadków zawierania umów cywilnoprawnych z własnymi pracownikami (aktualnie zatrudnionymi oraz byłymi pracownikami) – dotyczy umów cywilnoprawnych trwających na dzień kontroli;
3. liczbę przypadków zawierania umów cywilnoprawnych z pracownikami firm powiązanych kapitałowo/ osobowo z kontrolowanym podmiotem.

W przypadku występowania różnego rodzaju umów (zlecenia, o dzieło i inne) należy objąć kontrolą umowy z każdej kategorii.

Kontrolą należy objąć nie mniej niż 10 umów zawartych z osobami świadczącymi pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Zbadanie mniejszej – niż wyżej wskazana – liczby

przypadków jest dopuszczalne wyłącznie pod warunkiem, że liczba osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy jest mniejsza. W takim przypadku ocenie podlegają wszystkie przypadki, a wzmiankę o tym należy zamieścić w protokole z kontroli.

Analizą należy objąć:

1. powtarzalność zawieranych umów cywilnoprawnych (należy zbadać cały okres świadczenia pracy przez daną osobę, ze wskazaniem rodzajów i warunków poszczególnych umów oraz czasu ich trwania);
2. przesłanki zawierania innych umów niż umowa o pracę (należy szczegółowo opisać stwierdzone przypadki zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, ze wskazaniem najważniejszych postanowień umowy. Należy odnieść się szczegółowo do cech stosunku pracy poprzez wskazanie rodzaju i sposobu wykonywanej pracy, obowiązku osobistego świadczenia; na rzecz (ryzyko) jakiego podmiotu; pod którym kierownictwem i nadzorem; w miejscu i czasie przez kogo i jak określonym, a także za jakim wynagrodzeniem. Dokonując opisu stwierdzonego stanu faktycznego, należy uwypuklić te elementy łączącego strony stosunku prawnego, które wskazują na naruszenie art. 22 Kodeksu pracy (naruszenie może np. wynikać wprost z postanowień umownych, jak i ze sposobu wykonania umowy, wskazującego na świadczenie pracy w warunkach podległości pracowniczej).
3. jeżeli jest to uzasadnione, należy porównać warunki zatrudnienia i obowiązki pracowników i osób wykonujących taką samą pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W przypadku kwestionowania rodzaju zawartej umowy inspektor pracy stosuje środki prawne w celu jej przekwalifikowania w umowę o pracę.

Część B.

W zakresie realizacji obowiązku wypłaty minimalnego wynagrodzenia osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – podczas kontroli należy poddać ocenie wypłatę wynagrodzenia co najmniej 10 osobom, za okres co najmniej 3 ostatnich miesięcy, za który powinno zostać wypłacone wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej, niezależnie od tego, z ilu umów wynika prawo do wynagrodzenia.

W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości o charakterze systemowym (lub z innych względów istotnych z punktu widzenia inspektora pracy) należy rozszerzyć badany przedział czasowy tak, aby zastosowane środki prawne mogły dotyczyć pełnego okresu, w którym naruszono regulacje o minimalnej stawce godzinowej.

Poddanie kontroli mniejszej – niż wyżej wskazana – liczby osób jest dopuszczalne wyłącznie pod warunkiem, że w zakładzie mniej niż 10 osób wykonuje zlecenie lub świadczy usługę. W takim przypadku ocenie podlegać będą wszystkie zawarte umowy, a wzmiankę o tym należy zamieścić w protokole kontroli.

W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w badanej grupie zatrudnionych kontrolę należy rozszerzyć w taki sposób, aby środki pokontrolne mogły dotyczyć wszystkich osób zatrudnionych, w stosunku do których zostały naruszone przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia.

Zagadnienia podlegające kontroli w zakresie przestrzegania obowiązku wypłaty minimalnego wynagrodzenia za pracę dla osób wykonujących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych:

1. *Spełnienie obowiązku ustalenia wysokości wynagrodzenia w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej.*

W myśl art. 8a ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalonej zgodnie z art. 2 ust. 3a, 3b i 5.

2. *Wypłata w formie pieniężnej wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej.*

Zgodnie z art. 8a ust. 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w przypadku gdy wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie nie zapewnia przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przysługuje wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej ustalonej zgodnie z art. 2 ust. 3a, 3b i 5. W myśl art. 8a ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się w formie pieniężnej.

3. *Stosowanie umów nieodpłatnych i dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia celem omijania przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.*

Wprawdzie w świetle art. 735 kodeksu cywilnego umowa zlecenia może być nieodpłatna, przepisy ustawy nie wykluczają też możliwości dokonania potrącenia

wierzytelności przysługujących zleceniodawcy lub usługodawcy, jednakże zarówno nieodpłatność umów, jak i dokonywanie potrąceń nie może służyć obejściu przepisów o minimalnej stawce godzinowej. W przypadku stwierdzenia, że, celem obejścia przepisów, praca najemna jest wykonywana nieodpłatnie lub dokonywane są potrącenia, należy stan faktyczny dokładnie opisać w protokole kontroli, zastosować środki prawne, jak również zawiadomić właściwe organy (pkt VI wytycznych).

4. *Zrzeczenie się przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej oraz przeniesienie prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.*

W świetle art. 8a ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.

5. *Wypłata wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu (przy umowach zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc).*

W myśl art. 8a ust. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu.

6. *Kwestie ustalenia sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w umowie lub w „potwierdzeniu zleceniodawcy” oraz przedkładania stosownych informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi.*

W świetle art. 8b ust. 1, 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, strony określają w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. W przypadku, gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia. Zgodnie z art. 8b ust. 3 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę jeżeli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, potwierdza przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług,

a w przypadku braku takiego potwierdzenia przepis art. 8b ust. 2 stosuje się odpowiednio (informuje zleceniobiorcę).

7. Archiwizacja dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

W myśl art. 8c ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, przechowuje dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

W przypadku braku dokumentów w tym zakresie (w tym nieprzedłożenia przez zleceniobiorcę informacji o czasie pracy) należy podjąć działania w celu ustalenia czy zleceniobiorca świadczył pracę, a jeśli tak, to w jakim wymiarze. W trakcie kontroli należy także dokonać weryfikacji w zakresie rzetelności prowadzonych dokumentów, w tym w szczególności czy nie zachodzą przypadki zaniżania liczby godzin w archiwizowanych dokumentach.

8. Prawidłowe stosowanie wyłączeń spod przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Na podstawie art. 8d ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu przepisów art. 8a–8c nie stosuje się do:

- 1) umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne;
- 2) umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej;
- 3) umów:
 - a) o pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej,
 - b) o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,
 - c) w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,
 - d) w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej,
 - e) w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,

- f) w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora
 - jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;
- 4) umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;
- 5) umów dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku.

W przypadku, gdy kontrola wykaże nieprawidłowości we wskazanych wyżej obszarach, winny być one opisane w protokole kontroli i uregulowane poprzez wydanie środków prawnych.

Uwaga:

Unormowania dotyczące minimalnej stawki godzinowej nie znajdują zastosowania do umów o dzieło. W przypadku zawierania umów o dzieło, zamiast umów zlecenia czy umów o świadczenie usług, należy ujawniony stan faktyczny opisać w protokole kontroli, jak również poinformować ZUS i organy administracji skarbowej.

V. Dokumentowanie ustaleń kontroli i stosowanie środków prawnych:

W zakresie kontroli przestrzegania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, w protokole należy odnotować wszystkie problemy badane przez inspektora pracy. W trakcie kontroli należy zbadać wszystkie problemy, o których mowa w pkt IV. Zapisy w protokole należy grupować wg rodzaju umowy (umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy zawarte z osobami prowadzącymi jednoosobowo działalność gospodarczą, inne umowy).

Środki prawne:

Jeżeli inspektor pracy stwierdzi w czasie kontroli, że pracodawca zawierał umowy cywilnoprawne z naruszeniem przepisu art. 22 § 1 Kodeksu pracy, może - w zależności od

sytuacji - skierować do pracodawcy wystąpienie, wydać polecenie lub skierować powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy. Kierując powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, inspektor pracy powinien uwzględnić, czy osoba, na rzecz której miałyby być ono wytoczone, jest nim zainteresowana.

O wyborze właściwego środka prawnego decyduje inspektor pracy.

Niezależnie od powyższych działań, inspektor pracy powinien wszcząć postępowanie w sprawie o wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy), chyba że zajdą przesłanki do niestosowania tego postępowania.

Z kolei kontrola wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych powinna polegać na:

1. Weryfikacji dokumentów dotyczących świadczenia pracy przez osoby przyjmujące zlecenie lub wykonujące usługi.

Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo żądania przedłożenia akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Przepis ten upoważnia organy PIP do analizy:

- umów zlecenia, umów o świadczenie usług, uzgodnień stron (i ich potwierdzenia) co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług;
- dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług ustalonych przez strony (np. kart ewidencji, list obecności, harmonogramów, rachunków czy faktur wystawianych przez zleceniobiorcę zawierających dane na temat liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług, zbiorczych informacji o łącznej liczbie godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług w danym miesiącu, w tym dostarczanych przez zleceniobiorcę czy sporządzanych przez zleceniodawcę);
- dokumentacji związanej z wypłatą zleceniobiorcy i usługobiorcy wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, w tym rachunków, faktur, zestawień wypłaconych wynagrodzeń;
- wszelkich innych dokumentów wytwarzanych przez zleceniobiorcę i zleceniodawcę w związku z wykonywaniem zlecenia lub świadczeniem usługi, np. faktur VAT, raportów kasowych, dokumentów WZ, ksiąg służb (w ochronie), dokumentacji technicznej, itp.

2. *Odbieraniu wyjaśnień na piśmie od zlecniodawców i zleceniobiorców oraz osób z nimi współpracujących bądź ich przesłuchiwanie na temat (w sytuacjach spornych wskazane są przesłuchania):*

- charakteru i cech pracy świadczonej na podstawie umowy zlecenia czy umowy o świadczenie usług;
- liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług w danym okresie;
- wysokości wynagrodzenia wypłaconego za wykonanie zlecenia lub świadczenia usługi w danym okresie.

W myśl art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo żądania od podmiotu kontrolowanego oraz od wszystkich pracowników lub osób, które są lub były zatrudnione, albo które wykonują lub wykonywały pracę na jego rzecz na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą oraz wzywania i przesłuchiwania tych osób w związku z przeprowadzaną kontrolą.

Jak wyżej wskazano, w protokole kontroli należy opisać wszelkie ujawnione nieprawidłowości dotyczące zagadnień wymienionych w pkt IV wytycznych.

Środki prawne:

Zgodnie z art. 11b ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Uwzględniając powyższe w przypadku stwierdzenia naruszeń przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę inspektor pracy jest uprawniony do wydania wystąpienia lub polecenia w szczególności dotyczącego:

- wypłaty niewypłaconego wynagrodzenia z tych umów (w tym naliczenia i wypłacenia tego wynagrodzenia) - **także w przypadku stwierdzenia zawarcia umowy nieodpłatnej lub stosowania potrąceń celem obejścia przepisów;**
- wypłaty wyrównania zaniżonego wynagrodzenia z tych umów (w tym naliczenia i wypłacenia tego wyrównania wynagrodzenia) - **także w przypadku stwierdzenia stosowania potrąceń celem obejścia przepisów;**
- wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu (przy umowach zawartych na czas dłuższy niż miesiąc);
- wypłaty wynagrodzenia w formie pieniężnej;

- ustalania wysokości wynagrodzenia w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej;
- ustalenia sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w umowie lub w „potwierdzeniu zlecniodawcy” (**uwaga: tylko w sytuacji, gdy strony zawarły w tym zakresie w umowie postanowienie niezgodne z ustawą, a nie wówczas, gdy strony nie określiły w umowie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług**);
- zapewnienia przedkładania stosownych informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia (**uwaga: tylko w sytuacji, gdy strony nie określiły w umowie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług**);
- potwierdzenia przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia;
- archiwizacji dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

Uwaga:

W przypadku poleceń i wniosków dotyczących treści umów i dokumentacji dotyczącej liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług wskazane jest, aby kończyły się one sformułowaniem, np. *„w celu zapewnienia wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej”*.

W myśl art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę kto, będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Z przytoczonego przepisu wynika, iż sankcją wykroczeniową ustawodawca objął te przypadki, gdy przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie otrzymuje wynagrodzenia w minimalnej gwarantowanej ustawą wysokości. Toteż dla zapewnienia jak największej skuteczności egzekwowania przez inspektorów pracy przestrzegania regulacji w sprawie wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej należy przyjąć, że dotyczy to zarówno sytuacji, gdy wynagrodzenie zostanie

wypłacone w wysokości niższej niż wysokość minimalnej stawki godzinowej, jak i przypadków, w których zleceniodawca w ogóle nie wypłaci należnego wynagrodzenia.

Należy zwrócić uwagę, że od dnia 1 czerwca 2017 r. zgodnie z art. 96 § 1bb Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, w razie stosowania postępowania mandatowego istnieje możliwość nakładania grzywny w wysokości do 5000 zł w przypadku tzw. recydywy.

W sytuacji, gdy w trakcie kontroli realizowane jest zadanie T095 *Pierwsza kontrola*, w zakresie stosowania ewentualnych sankcji za wykroczenie należy postępować zgodnie z wytycznymi do ww. tematu.

Zastosowane środki prawne w zakresie ww. zagadnień należy oznaczyć numerem tematu T100.

Realizacja tematu wymaga wypełnienia bloku „Umowy cywilnoprawne” z listy kontrolnej podstawowej - prawna ochrona pracy (LKP-PP P2). W przypadku, gdy zbadanie wszystkich zagadnień jest bezprzedmiotowe lub niemożliwe (np. nie upłynął termin wypłaty wynagrodzenia z umów objętych analizą) w kolumnie liczba zbadanych należy wpisać „0”.

W LKP-PP P2 od 2023 r. zaczęła obowiązywać walidacja, zgodnie z którą – co do zasady – jeżeli inspektor pracy zaznaczy „brak” (czyli przypadek/przypadki zawarcia umowy cywilnoprawnej lub tzw. samozatrudnienia w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę) lub „uchylenia”, wówczas musi nastąpić wpis w kolumnie „Ilość” (w części 1 – liczba umów w zakładzie, w części 2 – kwota niewypłaconego wynagrodzenia w minimalnej stawce godzinowej).

Co do zasady także, liczba zbadanych przez inspektora pracy poszczególnych umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło, pozostałe) oraz przypadków samozatrudnienia nie może być większa od liczby umów występujących w kontrolowanym zakładzie. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy inspektor kontroluje umowy już nieobowiązujące (np. przy badaniu skargi pracowniczej lub poprzednie umowy danego pracownika) – wówczas należy włączyć opcję „Podczas kontroli badano umowy cywilnoprawne już nieobowiązujące” i odpowiednio wypełnić poszczególne pola tabeli.

VI. Pozostałe działania inspektora pracy:

Poza stosowaniem w ramach kontroli zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi oraz wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych poleceń i wniosków oraz postępowania wykroczeniowego, w niektórych stanach faktycznych organy PIP, w celu zapewnienia skuteczności w egzekwowaniu przepisów, powinny podejmować również inne działania w tym zakresie, tj.:

- poinformowanie o stwierdzonych nieprawidłowościach ZUS (np. w przypadku stwierdzenia, że umowa o dzieło jest taką tylko „z nazwy” lub w przypadku uznania,

iż nieodpłatność umowy lub stosowanie potrąceń mają na celu obejście przepisów o ubezpieczeniach społecznych);

- poinformowanie o stwierdzonych nieprawidłowościach organów administracji skarbowej.

Ponadto po dokonaniu analizy stanu faktycznego, jeśli zachodzą przesłanki, należy rozważyć możliwość złożenia zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa:

- o którym mowa w art. 218 § 1a Kodeksu karnego (*kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2*) - w tym przy stwierdzaniu takich samych nieprawidłowości przy kolejnych kontrolach lub w stosunku do dużej liczby osób – np. przy nieuprawnionym zawieraniu umów zlecenia lub o dzieło w miejsce umów o pracę (w warunkach właściwych dla stosunku pracy) w celu obejścia przepisów o czasie pracy lub o wynagrodzeniach;
- o którym mowa w art. 219 Kodeksu karnego (*kto narusza przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych, nie zgłaszając, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2*) – w tym w przypadku nieuprawnionego zawierania umów o dzieło w miejsce umów o pracę.

Uwaga:

Koordynatorzy w OIP są zobowiązani do bieżącego (comiesięcznego):

- monitorowania liczby i zakresu kontroli przeprowadzanych w ramach realizacji tematu,
- sprawdzania, czy kontrole realizowane i dokumentowane są zgodnie z wytycznymi, a w przypadku naruszenia wymogów, podjęcia decyzji o niezaliczeniu kontroli do realizacji tematu oraz
- informowania kierownictwa OIP oraz koordynatora w Głównym Inspektoracie Pracy o problemach z realizacją czynności kontrolnych,
- informowania kierownictwa OIP oraz koordynatora w Głównym Inspektoracie Pracy o najpoważniejszych przypadkach naruszenia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w zakresie minimalnej stawki godzinowej, w tym stosowanych sposobach obchodzenia ustawy.

Procedurę (w formie tabeli przedstawiającej w uproszczony sposób kolejne etapy postępowania) działań kontrolno-nadzorczych inspektora pracy przedstawia załącznik do niniejszych wytycznych.

VII. Wymogi dotyczące informacji zbiorczej:

Opracowanie zbiorcze powinno zawierać:

1. **Diagnoza** (syntetyczna ocena stanu przestrzegania prawa, ze wskazaniem najistotniejszych nieprawidłowości i głównych problemów oraz analizą i oceną ich źródeł, negatywne i pozytywne tendencje wraz z oceną przestrzegania nowych regulacji prawnych - w odniesieniu do ustaleń z lat ubiegłych, praktyki w postępowaniu pracodawców służące obejściu obowiązujących przepisów, bariery i uwarunkowania skuteczności realizacji kontroli; obserwacje inspektorów pracy dotyczące kontrolowanych podmiotów w zakresie badanej problematyki, zidentyfikowane problemy pojawiające się na terenie działania danego okręgowego inspektoratu pracy – w szczególności związane ze specyfiką branż przeważających na danym obszarze - zjawiska i tendencje wymagające zwiększonej uwagi w przyszłości, np. wskazujące na nowe sposoby obchodzenia przepisów)
2. Informację o liczbie powództw wniesionych do sądów pracy.
3. Informację o liczbie osób, na rzecz których wniesiono powództwa (ze wskazaniem rodzaju i liczby umów cywilnoprawnych, na podstawie których osoby te świadczyły pracę, ewentualnie z zaznaczeniem, że osoby te świadczyły pracę bez żadnej umowy), wraz z informacją liczbową o rozstrzygnięciach, jakie zapadły w postępowaniu przed sądem – w formie tabelarycznej:

liczba powództw wniesionych w wyniku kontroli	liczba osób na rzecz których wniesiono powództwa	liczba pracodawców których dotyczyły powództwa	rodzaj i liczba umów cywilnoprawnych				rozstrzygnięcie – dane liczbowe (wg objaśnień pod tabelą)*
			zlecenie	dzielo	jednoosobowa działalność gospodarcza	inne	
							a) – b) – c) – d) – e) – f) – g) – h) –

* objaśnienia

a) zwrot powództwa

b) cofnięcie powództwa

c) zawieszenie postępowania

d) ustalenie istnienia stosunku pracy

e) oddalenie powództwa

- f) ugoda sądowa
- g) umorzenie postępowania
- h) inne

4. Informację o liczbie przypadków wstąpienia do postępowania za zgodą powoda.
5. Informację o efektach działań podjętych poprzez wystosowane wystąpienia oraz polecenia dot. liczby przekształconych umów na podstawie informacji z baz danych o realizacji środków prawnych (nie tylko tych wydanych w ramach realizacji T100, ale również wszystkich wydanych z podstawą prawną – art. 22 § 1 Kp, art. 22 § 1¹ Kp i art. 22 § 1² Kp). W celu dochowania należytej staranności w tym zakresie niezbędny jest stały nadzór nad aktualizacją ww. informacji w bazie Hobbit. Pamiętać należy, że obowiązkowe jest wskazywanie liczby osób, których dotyczą wystąpienia i polecenia oraz liczby osób dla których zostały one zrealizowane (niewskazywanie liczby osób jest możliwe wyłącznie dla środków prawnych profilaktycznych, czyli takich, które nie dotyczą konkretnych osób). Bieżący monitoring w tym zakresie prowadzony będzie również w GIP.
6. **Przykłady rażących naruszeń przepisów** (w szczególności w zakresie występowania na dużą skalę procederu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, czy stosowania pozornie legalnych sposobów na niewypłacanie co najmniej minimalnego wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych - z dokładnym opisem okoliczności powstania danej nieprawidłowości. Należy zwrócić uwagę, aby opisy przykładów nieprawidłowości i osiągniętych efektów nie sprowadzały się do lakonicznego wymienienia wydanych środków prawnych i stwierdzenia, że pracodawca je wykonał)
7. **Zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa** (wybrane przykłady zawiadomień kierowanych do organów ścigania w związku z naruszeniem Kodeksu karnego);
8. **Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości** według inspektorów pracy i podmiotów kontrolowanych;
9. **Działania prewencyjne** (informacje na temat kampanii i innych działań prewencyjnych organizowanych lub prowadzonych przez pracowników OIP);
10. **Współpraca** (z ZUS, publicznymi służbami zatrudnienia, organami samorządu terytorialnego, administracją skarbową, i innymi) – przykłady działań, dobre praktyki, słabe strony współpracy;
11. **Uzyskane efekty kontroli** – jako efekty należy podawać przede wszystkim konkretne rezultaty kontroli. Należy dodatkowo poprzeć je konkretnymi przykładami.
12. **Wnioski i propozycje** podjęcia określonych działań ze strony PIP lub innych instytucji (w tym także wnioski legislacyjne z uzasadnieniem).

Informację zbiorczą z realizacji tematu należy przekazać do przygotowanej przez Departament Informatyki przestrzeni sieciowej w terminie do **31.01.2024 r.**

VIII. Koordynator tematu:

Iwona Hickiewicz – główny specjalista w Departamencie Prawnym GIP,

tel. (22) 391 82 73

e-mail: iwona.hickiewicz@gip.pip.gov.pl