



Związek Rzemiosła Polskiego

ul. Miodowa 14, 00-246 Warszawa, tel. +48 22 50 44 200, fax. +48 22 50 44 220, www.zrp.pl, zrp@zrp.pl

Uwagi wstępne do listy samokontroli, opracowanej przez Państwową Inspekcję Pracy.

Na wstępie, w imieniu Związku Rzemiosła Polskiego, chciałbym podkreślić, że zaprezentowane uwagi mają charakter wstępny, gdyż wciąż nie wiemy, w jakim reżimie prawnym funkcjonować będzie opracowywana lista samokontroli. Nie wiadomo, czy projekt nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy przejdzie pełną ścieżkę legislacyjną oraz jaka będzie jego ostateczna forma. Rekomendujemy ogłoszenie listy dopiero w momencie, gdy stanie się jasne, jakie przepisy będą obowiązywać. Zastrzegamy również, że w toku kolejnych możliwych modyfikacji projektu możemy wносить dalsze uwagi lub korygować dotychczasowe.

Sama propozycja stworzenia listy jest w Związku Rzemiosła Polskiego oceniana pozytywnie, gdyż zwiększa poczucie bezpieczeństwa pracodawców co do prawidłowości formy zawarcia stosownej umowy. Obecnie przedsiębiorcy muszą dokonywać takiej weryfikacji samodzielnie bądź posilkować się nieautoryzowanymi poradnikami. Lista stworzona przez Państwową Inspekcję Pracy powinna być istotnym narzędziem ułatwiającym interpretację zasad współpracy z pracownikami. W związku z nowymi uprawnieniami PIP istotnie ograniczy prawdopodobieństwo popełnienia błędu w zakresie doboru formy zatrudnienia. Ważne jest jednak, aby kontrolerzy kierowali się zasadą proporcjonalności i odpowiednio dobierali wagę udzielanych odpowiedzi. Nawet jeśli jakiś element umowy przypomina stosunek pracy, nie powinno to powodować przekwalifikowania umowy, gdy większość jej elementów takiego stosunku nie przypomina.

Wobec listy można sformułować uwagi zarówno natury ogólnej, jak i szczegółowej — dotyczące poszczególnych pytań w niej zawartych. Należy rekomendować zmniejszenie liczby pytań. Lista powinna być jak najbardziej przejrzysta dla zainteresowanych, dlatego musi być klarowna i skondensowana. Zwiększona liczba pytań może generować dodatkowe wątpliwości, zwłaszcza wśród mniejszych przedsiębiorców, którzy nie korzystają z profesjonalnej obsługi prawnej. Wylimitowane powinny zostać w szczególności pytania, na które odpowiedź nie sugeruje jednoznacznie, jaka umowa powinna zostać zawarta. Za takie należy uznać:

Pytanie 2: „Umowę cywilnoprawną zaproponował przedsiębiorca.”

Proponowanie formy współpracy przez przedsiębiorcę jest częstą praktyką, gdyż to on zazwyczaj posiada większą wiedzę o charakterze powierzonych zadań i może łatwiej przyporządkować ją do odpowiedniego typu umowy.

Pytanie 7: „Pracownik zajmuje określone stanowisko (funkcję) w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa.”

Zwłaszcza w przypadku umów B2B na stanowiskach menedżerskich powierza się wykonywanie określonych zadań przypisanych do funkcji, np. dyrektora operacyjnego. Zmiana praktyki w tym zakresie mogłaby zachwiać strukturą wielu przedsiębiorstw.

Pytanie 8: „Pracownik ma wyznaczony zakres obowiązków (ustny lub pisemny).”

Stworzenie zakresu obowiązków jest charakterystyczne dla wszystkich rodzajów umów.

Pytanie 18: „Wynagrodzenie wynika z zapotrzebowania na pracę określonego rodzaju, a nie rzadkich cech pracobiorcy, jak talent, unikalna zdolność, nadzwyczajne warunki fizyczne.”

Każda osoba jest w pewnym stopniu unikalna i wyjątkowa także pod względem zawodowym, dlatego bardzo trudno byłoby ustalić obiektywne kryteria talentu, unikalnych zdolności bądź nadzwyczajnych warunków fizycznych.

Pytanie 25: „Wynagrodzenie jest wypłacane pracobiorcy w stałym terminie.”

Po wejściu w życie przepisów projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (który w części stanowi implementację unijnej dyrektywy) konieczne będzie wypłacanie wynagrodzeń z umów-zleceń w stałym terminie — do 10. dnia miesiąca — dlatego pytanie to wydaje się bezzasadne w świetle tej regulacji.

Pytanie 37: „Ryzyko (ekonomiczne, techniczne, produkcyjne) niewykonania lub nieprawidłowego wykonania zadania przez pracobiorcę ponosi przedsiębiorca.”

Ryzyko niewykonania zadania przez pracobiorcę zawsze obciąża przedsiębiorcę wobec klienta, niezależnie od tego, w jakiej formie umowy zadanie zostało zlecone.

Dla poprawy jasności sformułowań należałoby unikać stosowania w pytaniach konstrukcji z zaprzeczeniem, czego przykładem jest np. pytanie 13 lub 17.

Ostatnie pytania (od 38 do 42) dotyczą obowiązków pracodawcy wobec pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę (zapewnienie narzędzi pracy, stosowanie zasad bezpieczeństwa, szkolenia BHP czy zapewnienie odzieży ochronnej). Istnieje jednak obawa, że pojawienie się takich zagadnień w pytaniach samokontroli może zniechęcić pracodawców do kierowania zleceniobiorcy lub współpracownika na szkolenia czy do zapewnienia mu odpowiedniej ochrony w miejscu wykonywania zlecenia/usług — z obawy przed zakwalifikowaniem takich działań jako potwierdzających stosunek pracy. Nie wydaje się jednak, aby taki był cel przygotowania omawianych pytań.

Na zakończenie pragnę dodać, że Związek Rzemiosła Polskiego pozostaje otwarty na dalsze prace nad listą samokontroli.

Uwagi przygotował: Kamil Rybikowski – członek zespołu roboczego ds. wypracowania metod kontroli w obszarze przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę.