

szonych przez Państwową Inspekcję Pracy – doszło do wyeliminowania niektórych wątpliwości i niejasności w przepisach powyższej ustawy. W szczególności, od 1 lutego 2009 r. wprowadzono obowiązek zawierania w formie pisemnej umów pomiędzy agencją zatrudnienia i osobami kierowanymi do pracy za granicą oraz pracodawcami zagranicznymi, a także zastrzeżono formę pisemną dla realizacji przez agencje zatrudnienia obowiązku powiadomienia osób kierowanych do pracy za granicą o zaliczaniu udokumentowanych okresów zatrudnienia – odbytych za granicą u pracodawcy zagranicznego – do okresów pracy w RP, w zakresie uprawnień pracowniczych.

E. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W wyniku przeprowadzonych kontroli legalności zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych oraz prawidłowości nawiązywania stosunku pracy, inspektorzy PIP skierowali do właściwych sądów **149 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy 173 osób** (w 2007 r. były to 143 powództwa na rzecz 239 osób, w 2006 r. – 375 na rzecz 400 osób, a w 2005 r. – 270 na rzecz 871 osób). Spośród osób, na rzecz których skierowano powództwa w roku sprawozdawczym: 123 były zatrudnione na podstawie umowy zlecenia, 14 – na podstawie umów wolontarystycznych, 16 – w ramach umowy o dzieło, 13 osób świadczyło pracę bez jakiegokolwiek umowy, a 6 osób pracowało w ramach samozatrudnienia, tj. założonej przez siebie indywidualnej działalności gospodarczej.

Ponadto odnotowano przypadek zwolnienia z pracy kobiety w ciąży, co stanowiło podstawę do wystąpienia przez inspektora z pozwem o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W 7 przypadkach inspektor pracy wstąpił – za zgodą powoda – do toczącego się już postępowania.

W 2008 r. nastąpiło rozstrzygnięcie 113 powództw wniesionych w roku sprawozdawczym. Sądy w 90 przypadkach wydały wyroki ustalające istnienie stosunku pracy, uwzględniając powództwa inspektorów pracy. W 9 przypadkach strony zawarły ugodę przed sądem.

Natomiast 9 powództw oddalono, z uzasadnieniem sprowadzającym się do stwierdzenia, że zawarcie umowy o pracę nie było wolą stron, albo że zawarte umowy zlecenia lub umowy o dzieło nosiły cechy stosunku cywilnoprawnego. W 2 sprawach sąd pracy odrzucił pozew, a 3 inne postępowania umorzono.

Negatywnym zjawiskiem, obserwowanym zarówno w roku objętym sprawozdaniem, jak i w latach poprzednich, jest **nadużywanie przez pracodawców umów cywilnoprawnych** (zwłaszcza umów zlecenia lub umów o dzieło) w sytuacji, gdy obowiązkowo powinna zostać zawarta umowa o pracę. W myśl Kodeksu pracy obowiązek taki istnieje, jeśli praca jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy

oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Jak wynika z przeprowadzonych kontroli, istnieją pewne obszary (branże), w których zawieranie umów cywilnoprawnych z naruszeniem Kodeksu pracy występuje ze szczególnym nasileniem. Można do nich zaliczyć np. prace dodatkowe powierzane własnemu pracownikom, które stanowią czynności objęte stosunkiem pracy, usługi ochroniarskie, prace osób sprzątających oraz sprzedawców.

Podstawowym motywem zawierania umów cywilnoprawnych zamiast obowiązkowych w danej sytuacji umów o pracę jest **unikanie przez pracodawców kosztów i odpowiedzialności**. Trzeba bowiem zwrócić uwagę, że **osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej nie korzysta z określonych przez prawo pracy gwarancji pracowniczych**. Podmiot zatrudniający nie ma formalnego obowiązku zapewnić takiej osobie płacy na poziomie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, płatnego urlopu wypoczynkowego, przestrzegać wobec niej norm czasu pracy obowiązujących pracowników itd. Pracodawca nie ponosi też w takim przypadku odpowiedzialności za wykroczenie bądź przestępstwo, choćby nawet drastycznie naruszał postanowienia zawartej umowy bądź przepisy Kodeksu cywilnego. Odpowiedzialność za przestępstwa i wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową dotyczy bowiem – co do zasady – jedynie stosunków pracy.

Jednym ze środków prawnych, jakimi dysponują inspektorzy pracy prowadzący kontrole prawidłowości stosowania umów cywilnoprawnych, jest – oprócz sankcji za wykroczenie oraz wystąpienia pokontrolnego – wytoczenie na rzecz osoby zatrudnionej powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy (względnie wstąpienie do toczącego się już postępowania, za zgodą zainteresowanego).

Realizacja przez inspektorów PIP uprawnień do występowania z powództwami o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz obywateli napotyka jednak w praktyce na wiele przeszkód. Należy do nich przede wszystkim negatywna postawa osób, na rzecz których powództwa te są wytaczane (podstawową przyczyną oddalenia większości pozwów był fakt, że przed sądem osoby te nie wyrażały zainteresowania zatrudnieniem w ramach stosunku pracy). **Na pomyślnie rozstrzygnięcie wniesionej sprawy można zatem liczyć jedynie w przypadku pełnej współpracy pracownika z inspektorem PIP.**

Z powyższych przyczyn inspektorzy w ostatnich latach stosunkowo rzadko wytaczają powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, ograniczając się w zasadzie do przypadków, gdy pracownik wyraża chęć popierania wniesionego na jego rzecz pozwu.

Do zmiany tego stanu rzeczy nie przyczynia się także postawa sądów rozstrzygających omawiane sprawy. Na kanwie uzasadnień wyroków sądowych można wnioskować, iż decydujący wpływ na oddalenie powództwa ma brak woli stron w kwestii zmiany

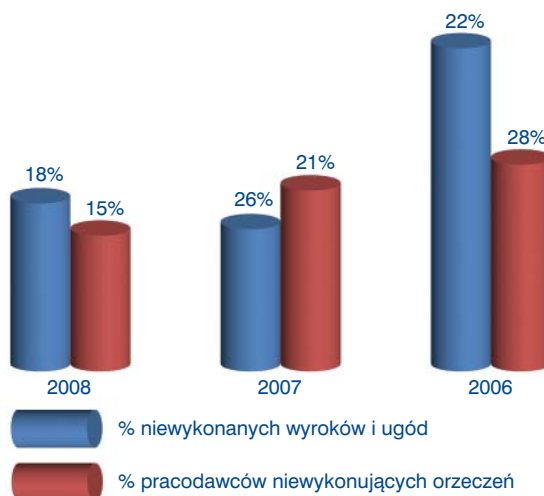
dotychczasowej podstawy prawnej wykonywania pracy. Zgodne zeznania zatrudniającego i zatrudnianego, z których wynika, że obu stronom odpowiada umowa cywilnoprawna, nawet w razie istnienia wyraźnych cech stosunku pracy (kierownictwa pracodawcy i podporządkowania mu pracownika) powodują zazwyczaj oddalenie powództwa. **Taka sytuacja jest rezultatem orzecznictwa sądowego, które przykłada szczególną wagę do woli stron umowy, pomijając inne uwarunkowania mające wpływ na podstawę zatrudnienia.**

Przedstawione okoliczności sprawy, że w praktyce najbardziej efektywną formą oddziaływania inspektorów w omawianym obszarze jest **kierowanie do pracodawców wystąpień wnoszących o zastąpienie umów cywilnoprawnych umowami o pracę**. Większość pracodawców stosuje się do wniosków zawartych w wystąpieniach, czego efektem jest przekształcenie stosunków cywilnoprawnych w stosunki pracy, bez konieczności wytaczania powództw sądowych. Stosowne dane liczbowe podano w rozdziale VI. „Efekty działalności kontrolnej”.

2. Wykonywanie przez pracodawców orzeczeń sądów pracy

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy skontrolowali 714 pracodawców zatrudniających 161,1 tys. pracowników, sprawdzając wykonanie 1 207 prawomocnych wyroków i ugód zawartych przed sądami pracy.

Wykres 34. Niewykonane orzeczenia sądów pracy

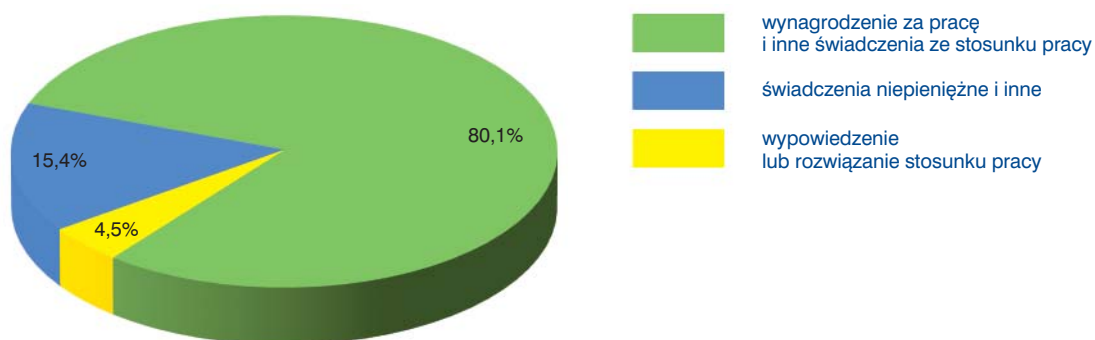


Źródło: dane PIP.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono niewykonanie przez 110 pracodawców 212 orzeczeń sądów pracy dotyczących 444 pracowników.

Odsetek niewykonanych wyroków i ugód sądów pracy w 2008 r. – w stosunku do roku poprzedniego – znacząco się zmniejszył. Zmalał również odsetek pracodawców nierealizujących orzeczeń sądowych (z 21% w 2007 r. do 15% w 2008 r.). Jednocześnie niestety zwiększyła się o 15% liczba pracowników pokrzywdzonych na skutek niewykonania wyroków.

Wykres 35. Struktura niewykonanych orzeczeń



Źródło: dane PIP.

Podobnie jak w latach poprzednich, **najwięcej niezrealizowanych orzeczeń sądów pracy dotyczyło wypłaty świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy**, głównie wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, a także odszkodowań i odpraw związanych z rozwiązaniem umowy o pracę. Drugą w kolejności grupę niewykonanych wyroków i ugód stanowiły orzeczenia dotyczące świadczeń niepieniężnych, w tym przede wszystkim wydania lub

sprostowania świadectwa pracy. Nadal najmniej spośród niewykonanych przez pracodawców orzeczeń sądowych związanych było z naruszeniem przepisów dotyczących wypowiedzenia lub rozwiązywania umów o pracę.

Najczęstszym **powodem niewykonania orzeczeń** była trudna sytuacja finansowa pracodawców (44% niewykonanych orzeczeń, w 2007 r. – 64%). Poza przyczynami ekonomicznymi, powodem zanie-