

# Syndrom siódmego dnia wciąż w grze

**PIOTR WOJCIECHOWSKI**, ADWOKAT, OF COUNSEL **RACZKOWSKI** PARUGH SP.K.

## KONTROLA

**Bezumowna praca to praca na czarno. Inspekcja pracy walczy z takimi praktykami. Pracodawcy często tłumaczą się, że jeszcze nie minął termin na zawarcie umowy czy zgłoszenie do ubezpieczeń.**

✎ **Jak Państwowa Inspekcja Pracy walczy z tzw. pracą na czarno?**

**PIOTR WOJCIECHOWSKI:** Mam nieustające wrażenie, że w ostatnim okresie instytucje rynku pracy atakowane są różnymi niedefiniowanymi pojęciami z ewidentną szkodą dla tego obszaru aktywności ludzkiej. Przykładowo za pracę na czarno, stosując tu metaforyczne przełożenia, należałoby uznać podejmowanie zajęć zarobkowych bez formalnej podstawy prawnej, tj. bez ważnie podpisanej umowy, a zatem aktywność ludzką mającą jedynie charakter faktycznie wykonywany. Niektórzy autorzy próbują jednak wrzucać do tego „czarnego” worka tzw. umowy śmieciowe, kolejne zresztą nie dość czytelne pojęcie. Zazwyczaj zalicza się do nich umowy cywilnoprawne, ale niejednokrotnie dorzuca się do nich również terminowe umowy o pracę lub umowy o pracę tymczasową. Jest zatem duży bałagan terminologiczny.

Porządkując trochę te terminologiczno-potoczne zawiloci, należy przyjąć, że praca na czarno to tylko ten pierwszy rodzaj aktywności, czyli faktyczne bezumowne wykonywanie pracy. Pozostałe formy zatrudnienia są jak najbardziej legalne i zgodne z prawem, oczywiście pod podstawowym warunkiem, że nie mają na celu obejścia przepisów ochronnych prawa pracy, regulacji fiskalnych czy ubezpieczeniowych. Taki też zresztą podział terminologiczny utrzymuje się w Państwowej Inspekcji Pracy. Za ustawą o promocji zatrudnienia przyjmuje się tam, że praca nielegalna to co do zasady zatrudnienie polegające na powierzeniu pracy bez



JAKUB OSTALOWSKI

potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę i jej warunków oraz niezgłoszeniu osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego. Natomiast w pozostałych przypadkach, gdy umowa jest zawarta, ale nie jest jasny cel jej zawarcia czy cechy zatrudnienia wskazujące na zatrudnienie prawnopracownicze, Inspekcja Pracy wyposażona jest w środki prawne adekwatnie stosowane do zastanej przez inspektora pracy sytuacji.

■ **Jakie uprawnienia ma inspektor PIP, jeśli stwierdzi, że dana osoba pracuje bezumownie albo np. na podstawie umowy o dzieło czy zleceniu w warunkach, w których ewidentnie powinna być zawarta umowa o pracę?**

W przypadku pracy bezumownej inspektor pracy uprawniony jest do nakładania grzywnien w drodze mandatów karnych, skierowania wniosków o ukaranie do sądów karnych. W przypadkach zaś stwierdzenia podejrzenia rażącego naruszenia prawa może skierować do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Jak wynika z raportu głównego inspektora pracy z działalności PIP w 2014 r., takie skierowania dotyczyły w raportowanym roku naruszania prawa o ubezpieczeniach społecznych, fałszowania dokumentów, a także poświadczania nieprawdy. Inspektorzy pracy, stwierdzając naruszenia w tym zakresie, są również wyposażeni w możliwość

zawiadomiania o naruszeniach przepisów właściwych organów władzy i organów nadzoru nad warunkami, takich jak starostowie, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, urzędy kontroli skarbowej oraz powiatowe urzędy pracy. Obok prawnokarnych środków oddziaływania inspektor uprawniony jest do kierowania wniosków w wystąpieniach, poleceń ustnych czy środków oddziaływania wychowawczego.

W przypadku stwierdzenia, że umowa cywilnoprawna nieświadczy zatrudnienia prawnopracowniczego, inspektor ma do dyspozycji tzw. negocjacyjne środki oddziaływania – tj. wnioski w wystąpieniach czy ustne polecenia, środki prawnokarne, takie jak możliwość nałożenia grzywny w drodze mandatu karnego lub skierowania wniosku o ukaranie do sądu karnego. Zgodnie natomiast z art. 631 procedury cywilnej w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować – za zgodą powoda – do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.

■ **Nowo zatrudnieni pracownicy czy zleceniobiorcy powinni zostać zgłoszeni do ubezpieczeń społecznych w ciągu siedmiu dni od ich powstania. Wiele nieuczciwych pracodawców korzysta z tej furtki i w razie kontroli broni się, że dana osoba dopiero rozpoczęła pracę na podstawie ustnej umowy-zlecenia i właśnie ma zostać zgłoszona do ubezpieczeń. To tzw. syndrom siódmego dnia, który umożliwia takie naganne zachowania. Czy obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń w pierwszym dniu zatrudnienia albo dzień wcześniej nie ukróciłby tego typu nieprawidłowości?**

Ze wspomnianych już wyżej raportów PIP wynika, że praca „od wczoraj” staje się niejednokrotnie fortelem służącym usprawiedliwianiu bezumownego zatrudnienia pracownika. Przypomnę, że kodeks pracy kilka lat temu przewidywał,

że potwierdzenie warunków umownych w zakresie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę jest możliwe w ciągu siedmiu dni od dnia faktycznego podjęcia pracy. Na skutek wniosków PIP przepis został zmieniony i dzisiaj takie potwierdzenie nie może zostać sporządzone później niż w dniu podjęcia pracy. W razie braku takiego potwierdzenia inspektor pracy może nałożyć grzywnę w drodze mandatu lub sporządzić wniosek o ukaranie. Dla pełnej przejrzystości systemu wprowadzenie zasady „nie ma pracy bez umowy” wydawałoby się jednak najbardziej czytelnym prawnie rozwiązaniem.

■ **Czy prowadzone są wspólne kontrole legalności zatrudnienia przez PIP i ZUS?**

Z informacji ze sprawozdania PIP za 2014 r. wynika, że współpraca z jednostkami organizacyjnymi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przebiega dwutorowo. Inspektorzy pracy oraz pracownicy ZUS uczestniczą w spotkaniach, konferencjach i szkoleniach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych adresowanych do szerokiego grona odbiorców (pracowników, pracodawców, uczniów szkół ponadgimnazjalnych). Współpraca w obszarze legalności zatrudnienia obejmuje także realizację cyklicznych spotkań pracowników okręgów z przedstawicielami ZUS, służących omówieniu bieżących problemów – kontroli legalności zatrudnienia, zawierania umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę, zgłaszania pracowników i zleceniobiorców do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Ulepszeniu mechanizmów współdziałania obu instytucji sprzyjają też zawierane lokalnie porozumienia o współpracy między okręgowymi inspektoratami pracy i terenowymi oddziałami ZUS (np. przez OIP w Bydgoszczy). ©