

Sprawozdanie z konferencji naukowej

Mgr Kacper Ogórek

Aplikant radcowski, Okręgowa Izba Radców Prawnych we Wrocławiu

ORCID: 0009-0004-0914-2571

e-mail: kacper.ogorek2000@gmail.com

Sprawozdanie z ogólnopolskiej konferencji naukowej „Wokół domniemania stosunku pracy”

Report of the national scientific conference "Around the presumption of an employment relationship"

Streszczenie

W dniu 25 października 2024 r. we Wrocławiu odbyła się ogólnopolska konferencja naukowa „Wokół domniemania stosunku pracy”. Konferencję zorganizował Zakład Prawa Pracy Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu. Wydarzenie zostało objęte patronatem honorowym Głównego Inspektora Pracy oraz Okręgowej Izby Radców Prawnych we Wrocławiu.

Słowa kluczowe

stosunek pracy; domniemanie stosunku pracy; ustalenie istnienia stosunku pracy; przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę; konferencja naukowa

JEL: K31

Abstract

On October 25, 2024, a national scientific conference "Around the presumption of an employment relationship" took place in Wrocław. The conference was organized by the Labour Law Department of the Faculty of Law, Administration and Economics of the University of Wrocław and the State Labour Inspectorate's Jan Rosner Training Centre in Wrocław. The event was held under the honorary patronage of Chief Labour Inspector and the Wrocław Bar Association.

Keywords

employment relationship; presumption of employment relationship; establishing the existence of an employment relationship; transformation of a civil law contract into an employment contract, scientific conference

Konferencję otworzyli: Prodziekan ds. kształcenia Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego dr hab. Barbara Kowalczyk oraz Dyrektor Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu Łukasz Paroń, którzy przywitani zaproszonych gości, prelegentów oraz uczestników konferencji – inspektorów pracy, przedstawicieli partnerów społecznych, pracodawców, związków zawodowych, wymiaru sprawiedliwości, adwokatów i radców prawnych. Kierownik Zakładu Prawa Pracy, dr hab. Artur Tomanek, prof. UWr, przywitał zaproszonych prelegentów i gości oraz wszystkich zgromadzonych, a także podkreślił znaczenie wymiany doświadczeń między przedstawicielami doktryny i osobami stosującymi w praktyce prawo pracy.

Moderatorka pierwszej części konferencji, dr hab. Agnieszka Górnicz-Mulcahy, prof. UWr, zaprosiła prof. dr hab. Arkadiusza Sobczyka (UJ) do wygłoszenia referatu „Domniemanie stosunku pracy a charakter praw pracowniczych”. Przyznana przez art. 631 k.p.c. kompetencja inspektorów pracy do wytaczania powództwa o ustalenie

istnienia stosunku pracy świadczy o tym, że jego istnienie leży w interesie publicznym, a wola stron pozostaje bez wpływu na jego wystąpienie. Art. 29 § 2 k.p., z uwagi na użycie pojęcia „ustalenia”, przyznaje pracodawcy kompetencję do jednostronnego określenia sytuacji prawnej pracownika. Ponieważ to uprawnienie ma charakter władczy, zasadne jest przyjęcie poglądu o publicznoprawnym charakterze stosunku pracy. Wyniki prowadzonych przez Prelegenta badań wskazują na administracyjnoprawny charakter prawa pracy. Z treści art. 10 k.p. oraz art. 65 Konstytucji wynika prawo do pracy rozumiane jako gwarancja równości w dostępie do pracy. Obowiązkiem państwa jest zapewnienie możliwości realizacji wolności pracy. Z natury praw publicznych wynika wertykalny charakter stosunku pracy – relacji pracownika oraz działającego w imieniu państwa pracodawcy. Przejawem tej relacji jest m.in. kierownictwo, stwarzające sytuację prawną, w której pracownik podlega poleceniom, kontroli, nadzorowi, prawu wewnętrznemu i ocenom. Różnice znaczeniowe pojęcia pracodawcy oraz zakładu pracy, stanowiącego organizację posiadającą strukturę, mienie,

prawo zakładowe oraz swoje organy, prowadzą do wniosku, że każda praca wykonywana w ramach organizacji wiąże się z kierownictwem, które ma charakter władczy, bowiem praca w strukturze bez podporządkowania czy skooperowania jest niemożliwa. Odnosząc powyższe do domniemania stosunku pracy należy przyjąć, że każdy człowiek pracujący w ramach struktury organizacyjnej jest pracownikiem, co stanowi domniemanie faktyczne. Przejawem administracyjnego charakteru stosunku pracy jest również określanie wysokości wynagrodzenia za pracę przepisami prawa w sposób bezpośredni. Konsekwencją uznania prawa pracy za część prawa publicznego jest obowiązek podejmowania działań przez organy publiczne, uwzględniając z urzędu interes podmiotu administrowanego – potwierdzania istnienia stosunku pracy niezależnie od rzeczywistej woli pracownika oraz pracodawcy. Tym samym inspektor pracy jest uprawniony do kontroli obiektywnej zasadności wydania potwierdzenia warunków, zgodnie z art. 29 §2 k.p. oraz do wydania w tym zakresie wystąpienia.

Kolejnym prelegentem był dr hab. Tomasz Duraj, prof. UŁ, który przedstawił referat „Domniemanie stosunku pracy – antidotum na problemy prawa pracy?”. Koncepcja domniemania stosunku pracy pojawiła się już w zaleceniu MOP nr 198 dotyczącym stosunku pracy z 2006 r. Dyrektywa PE i Rady 2024/2831 w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych stanowi odpowiedź na rozwój nowych form zatrudnienia. Art. 4 i 5 tej Dyrektywy uwzględnia zalecenia MOP dotyczące domniemania stosunku pracy, określając kierownictwo i kontrolę jako kryteria zastosowania domniemania. Implementacja Dyrektywy 2024/2831 będzie wymagać przyjęcia nowych rozwiązań, bowiem obecnie art. 22 k.p. nie tworzy domniemania stosunku pracy. Projekt nowego kodeksu pracy z 2018 r. zakładał jego wprowadzenie dla pracy wykonywanej w strukturach organizacyjnych zatrudniającego, jednocześnie przewidując mechanizm obalenia domniemania. Skutki wprowadzenia domniemania w ramach implementacji Dyrektywy 2024/2831 zostały ocenione przez Prelegenta negatywnie. Przyjęte kryteria – kontrola i kierownictwo – są nieprecyzyjne i rozmaicie interpretowane, co rodzi ryzyko uznaniowości oceny ich wystąpienia. Wzrost liczby spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy negatywnie wpłynie na tempo orzekania sądów pracy. Domniemanie stanowić będzie ingerencję w swobodę działalności gospodarczej, wyboru podstawy zatrudnienia i zasadę wolności umów, a także może spowodować rozwój szarej strefy. Zasada równości wobec prawa oraz wolnej i uczciwej konkurencji nakazują wprowadzenie domniemania wobec wszystkich podmiotów. Z tych względów postulować należy dookreślenie definicji stosunku pracy i kierownictwa, podkreślenie znaczenia integracji ze strukturą zatrudniającego i wprowadzenie kryteriów pomocniczych. Zasadnym byłoby także odwrócenie ciężaru dowodu co do istnienia stosunku pracy, zwiększenie kar za naruszenia obowiązujących przepisów, systemowe wzmocnienie inspekcji pracy oraz usunięcie ekonomicznych zachęt do wyboru zatrudnienia niepracowniczego. Wprowadzenie całościowej

koncepcji ochrony w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia, zróżnicowanej według kryterium zależności ekonomicznej względem zlecającego, zagwarantowałoby objęcie standardami ochrony wynikającymi z prawa międzynarodowego i Konstytucji wszystkich zatrudnionych, bez konieczności przekształcania ich stosunków zatrudnienia w stosunek pracy.

Referat „Domniemanie stosunku pracy w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego” wygłosił prof. dr hab. Leszek Mitrus (UJ). Zalecenie MOP nr 198 z 2006 r. dotyczące stosunku pracy postulowało wprowadzenie standardu w zakresie domniemania jego istnienia w celu eliminacji ryzyka pozbawienia pracownika przysługujących mu uprawnień poprzez próby ukrycia stosunku pracy lub dokonanie błędnej interpretacji jego statusu prawnego. Koncepcja takiego domniemania nie jest obca także prawodawcy unijnemu, który w preambule Dyrektywy 2009/52/WE wskazuje na celowość jego wprowadzenia, zaś w art. 6 wprowadza domniemanie w zakresie wynagrodzenia za pracę, które zostało implementowane poprzez art. 4 ustawy o skutkach powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Do głównych wyzwań stojących przed prawem pracy w kontekście prawa UE zaliczyć należy: implementację domniemania stosunku pracy wynikającą z Dyrektywy 2024/2831, uwzględnienie nowych form zatrudnienia, doprecyzowanie pojęcia pracownika z uwzględnieniem znaczenia jego odpowiednika – ang. *worker*, czy też zapewnienie rzeczywistej efektywności implementowanych rozwiązań. Na przestrzeni lat w prawie UE doszło do zmiany zarówno sposobu definiowania pracownika, jak i zasad oceny charakteru stosunku prawnego. Dyrektywa 2001/23 zdefiniowała pojęcie pracownika odsyłając do regulacji krajowych. Nowe akty prawne (m.in. Dyrektywa 2019/1152, Dyrektywa 2019/1158, Dyrektywa 2024/2831) definiują pojęcie pracownika z uwzględnieniem dorobku TSUE, który akcentuje takie kryteria jak: odpłatność, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy czy jego kierownictwo. Na gruncie prawa UE za pracownika należy uznać również osobę pozostającą w zatrudnieniu cywilnoprawnym. Preambuła do dyrektywy 2019/1152 wskazuje, że za pracownika nie należy uważać jedynie osób rzeczywiście prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. Wykonywanie pracy za pośrednictwem platformy internetowej możliwe będzie zarówno przez pracowników, jak i samozatrudnionych, przy czym kryteriami różniącymi oba rodzaje zatrudnienia są kierownictwo i kontrola. Wprowadzenie domniemania stosunku pracy pozwoli na łatwiejsze prawidłowe ustalenie statusu zatrudnienia osoby wykonującej pracę platformową. Rozwiązanie to nie uniemożliwia samozatrudnienia, gdyż obalenie domniemania może nastąpić poprzez wykazanie braku kierownictwa i kontroli. Z inicjatywą zastosowania domniemania może wystąpić zarówno wykonujący pracę platformową, jak i organ krajowy – inspektor pracy, a zakres czasowy domniemania jest ograniczony do dwóch lat. Implementacja rozwiązań Dyrektywy 2024/2831 ze względów równościowych wymagać będzie ustanowienia generalnego domniemania sto-

sunku pracy i odejścia od poglądu co do dopuszczalności zawierania tzw. umów śmieciowych, które należy jednoznacznie uznać za zjawisko niepożądane.

Następnie uczestnicy konferencji rozpoczęli dyskusję. Dr Ariel Przybyłowicz (UWr) wskazał, że rozszerzenie ochrony na stosunki cywilnoprawne oznacza tworzenie „prawa pracy bis”, zaś problemy systemowe wynikają z prób minimalizowania kosztów, co odbywa się również pod pozorem działalności nieewidencjonowanej. Marcin Stanecki, Główny Inspektor Pracy, wskazał na: potrzebę zmiany treści art. 22 k.p., zasadność przyznania inspektorom pracy uprawnień do wydawania nakazów przekształcających, potrzebę kompleksowego wsparcia działań PIP oraz przyjęcia domniemania istnienia stosunku pracy. Podkreślone zostało zagrożenie zbyt silnej ingerencji w stosunki cywilnoprawne oraz pozytywny wpływ wprowadzenia wymogów minimalnej stawki godzinowej. Dr Paweł Czarnecki (UKSW) poruszył zagadnienie statusu klientów pracodawcy, wykonujących wobec pracownika prawa i obowiązki pracodawcy oraz wyraził wątpliwość co do wprowadzenia domniemania stosunku pracy w związku z domniemaniem niewinności na gruncie odpowiedzialności za zastępowanie umowy o pracę. Następnie Kacper Ogórek odniósł się do zasadności przyjęcia kryteriów kierownictwa i kontroli za decydujące o zastosowaniu domniemania istnienia stosunku pracy, z uwagi na brak przyjęcia analogicznych kryteriów w prawie krajowym. Jako kolejny głos w dyskusji zabrał prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk (UJ) wskazując, że pod pojęciem kierownictwa należy rozumieć kompetencje dotyczące kontroli i nadzoru, w świetle czego kierownictwo musi być elementem każdego stosunku pracy. Działalność agencji pracy tymczasowej stanowi przejaw prywatyzacji zadań publicznych, jej stosunek z pracodawcą ma charakter cywilnoprawny, natomiast z pracownikiem – publiczno-prawny. Dr hab. Tomasz Duraj, prof. UŁ, odnosząc się do kwestii tworzenia „prawa pracy bis” wskazał, że niemożliwe jest ograniczanie form zarabkowania wyłącznie do stosunku pracy, a z uwagi na obowiązek nadzoru państwa nad wykonywaniem pracy, zasadnym jest przyjęcie odpowiednich regulacji. Za minimalny przejaw kierownictwa uznać można uprawnienie do konkretyzowania obowiązków w drodze poleceń. Następnie prof. dr hab. Leszek Mitrus (UJ) podkreślił wyczerpujący charakter podziału form zarabkowania na zatrudnienie pracowniczego oraz działalność gospodarczą prowadzoną na własny rachunek. Wykształcenie się formy pośredniej – zatrudnienia cywilnoprawnego – nie powinno być usprawiedliwiane, a odrzucenie tej koncepcji stanowi przywrócenie normalności w stosunkach zatrudnienia. Rozszerzenie ochrony na osoby zatrudnione niepracowniczo stanowi rozwiązanie doraźne, nieprzyznające pełni praw, utrwalające obecną sytuację. Zasadność dokonywania różnicowania uprawnień należy rozpatrywać jedynie w ramach zatrudnienia pracowniczego, co częściowo uwzględnił projekt kodeksu pracy z 2018 r. Kryteria zastosowania domniemania stosunku pracy ulegały zmianom w toku prac nad Dyrektywą 2024/2831, pierwotnie akcentowano m.in. osobiste wykonywanie pracy czy też ryzyko pracodawcy.

Po przerwie moderatorka drugiej części konferencji, inspektor pracy Kornelia Mierzwińska z OIP we Wrocławiu, zaprosiła dra hab. Marcina Zielenieckiego, prof. UG, do przedstawienia referatu „Domniemanie stosunku pracy z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych”. Stosowanie domniemania w zakresie ubezpieczeń społecznych zależeć będzie od implementacji Dyrektywy 2024/2831, jednakże rzeczywiste znaczenie dla oceny istnienia stosunku pracy mają kryteria przyjmowane na gruncie prawa pracy. Wprowadzenie domniemania będzie miało zatem skutki także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, które definiuje pojęcie pracownika w sposób autonomiczny, w szczególności uznając za pracownika osoby świadczące pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej ze swoim pracodawcą lub z osobą trzecią, jeśli umowa cywilnoprawna przewiduje wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy. Mechanizm ten może mieć zastosowanie także do umów zawieranych w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej. Celem regulacji art. 8 ust. 2a u.s.u.s. była próba wyeliminowania transferu pracowników w celu wykonywania prac na rzecz pracodawcy poza stosunkiem pracy, z obejściem praw pracowniczych. Przyjmując, że mechanizm uznania za pracownika stanowi domniemanie, należy uznać, że ma ono charakter niewzruszalny – stanowi fikcję prawną, bowiem możliwe do obalenia są jedynie przesłanki zastosowania tego mechanizmu, a nie skutek w postaci uznania za pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. W przypadku gdy stroną umowy cywilnoprawnej jest osoba trzecia, zastosowanie regulacji art. 8 ust. 2a u.s.u.s. powoduje uznanie pracodawcy, na którego rzecz praca jest wykonywana, za stronę stosunku wynikającego z umowy cywilnoprawnej. Uchwałą SN z 02 września 2009 r. (II UZP 6/09, OSNP 2010/3-4/46) rozstrzygnięto, że w takiej sytuacji obowiązki płatnika składek obciążają pracodawcę. Ich realizacja wymusza ustalenie wysokości uzyskiwanego przez pracownika przychodu, przy czym zgodnie ze stanowiskiem SN informacje te pracodawca powinien uzyskać przede wszystkim od pracownika. W takiej konfiguracji podmiotowej potrącanie przez pracodawcę odpowiednich kwot z wynagrodzenia tytułem składek obciążających pracownika powinno być realizowane poprzez potrącanie ich ze środków przekazywanych podmiotowi zatrudniającemu pracownika na podstawie umowy cywilnoprawnej. Z orzecznictwa SN wynika, że praca jest wykonywana na rzecz pracodawcy, gdy jest on jej rzeczywistym beneficjentem oraz źródłem wynagrodzenia.

Referat „Problematyka ustalania stosunku pracy w świetle postępowań sądowych” wygłosił dr Andrzej Jabłoński (UWr). W polskim prawie pracy nie obowiązuje domniemanie stosunku pracy, zaś w razie sporu cały ciężar ustalenia istnienia stosunku pracy spoczywa na sądach. Przyczyną niewielkiej liczby wyroków ustalających istnienie stosunku pracy jest miała liczba wnoszonych spraw. Liczba stosunków, które mogłyby podlegać ocenie wynosi ok. 2 600 000, podczas gdy liczba pozwów o ustalenie w apelacji wrocławskiej kształtuje się na poziomie 80–110 rocznie. Przyczyną tego stanu jest małe zainteresowanie

sowanie legalizacją zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, które postrzegane jest jako nieatrakcyjne ekonomicznie. Niewielka liczba wnoszonych spraw jest także wynikiem niewykorzystywania uprawnień przez inspektorów pracy, na co wpływ ma niewielka skuteczność pozwu w przypadku braku woli pracownika do dochodzenia ustalenia oraz rzeczywisty sposób dokonywania oceny przez sąd pracy – opieranie się na zgodniej woli stron. W efekcie inspektorzy kierują pozwy jedynie gdy pracownik wyraża wolę ustalenia istnienia stosunku pracy. Wola stron umowy co do istnienia/nieistnienia stosunku pracy może kształtować się w sposób instrumentalny, niezależnie od rzeczywistego występowania cech stosunku pracy. Strony umowy w zależności od konkretnej sytuacji albo unikają ustalenia istnienia stosunku pracy albo pozorują jego istnienie, przy czym druga z tych sytuacji zwykle ma miejsce w postępowaniach przed sądem ubezpieczeń społecznych. Ze względu na liczbę spraw, to właśnie na tych sądach leży obecnie ciężar orzekania w przedmiocie istnienia stosunku pracy. Zjawisko instrumentalizacji woli uzasadnia postulat większej wnikliwości sądów podczas analizowania dowodów, w celu przeciwdziałania orzekaniu w sposób niezgodny ze stanem faktycznym, w oparciu o uznanie powództwa lub przyznanie okoliczności. Przyczyną obecnego stanu rzeczy jest nieprecyzyjność definicji stosunku pracy prowadząca do niejednolitej wykładni i przerzucenia ciężaru oceny na sąd rozpoznający sprawę. W efekcie sądy posługują się pomocniczo takimi kryteriami jak: ochrona słabszej strony, interes stron, ocena osób trzecich, równość podstawy zatrudnienia. Postulować należy zmianę modelu ustalania istnienia stosunku pracy: poszerzenie definicji stosunku pracy i wprowadzenie jednoznacznych kryteriów oceny. Wprowadzenie domniemania bez powyższych zmian ułatwi wprowadzić orzekanie istnienia stosunku pracy, lecz rodzi ryzyko ucieczki do zatrudnienia „na czarno”. Rzeczywiste preferowanie przez ustawodawcę zatrudnienia niepracowniczego w zakresie opodatkowania czy też oskładkowania wpływa negatywnie na społeczne postrzeganie stosunku pracy. Wprowadzenie domniemania stworzy zatem de facto niespójny aksjologicznie system prawny.

Referat „Środki prawne inspektora pracy przekształcające umowę cywilnoprawną w umowę o pracę – uwagi praktyczne” przedstawił Marcin Stanecki, Główny Inspektor Pracy. Prelegent przedstawił aspekt historyczny tworzenia inspekcji pracy oraz cele jej działalności – sprawowanie nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy. Ich realizacja w zakresie przekształcenia stosunku cywilnoprawnego w stosunek pracy możliwa jest jedynie poprzez wyposażenie inspektorów w odpowiednie środki prawne, w katalogu których obecnie wymienić można: środki nadzorcze – wystąpienie i polecenie, uprawnienie do wytoczenia powództwa o ustalenie stosunku pracy, ściąganie osób zawierających umowy cywilnoprawne w miejsce umowy o pracę. Największą skuteczność ze względu na krótki czas realizacji mają środki nadzorcze, przy czym zgodnie z przeważającymi poglądami nie mają one charakteru władczego, wobec czego ich skuteczność jest oparta na umiejętnościach miękkich inspektora pracy.

Postulować należy przyznanie władczych uprawnień w zakresie przekształcenia stosunku cywilnoprawnego w stosunek pracy oraz zawarcie w katalogu wykroczeń niewykonania obowiązku pracodawcy w zakresie udzielenia inspektorowi informacji o terminie i sposobie realizacji wystąpienia. Chociaż wytoczenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy przez inspektora może nastąpić niezależnie od woli i wiedzy zainteresowanego, z uwagi na kierowanie się przy orzekaniu wolą stron stosunku prawnego, działania inspektorów pracy ograniczają się do przypadków, kiedy zainteresowany również dąży do przekształcenia stosunku cywilnoprawnego w stosunek pracy. Na niewielką liczbę wnoszonych przez inspektorów spraw wpływa także długość postępowania sądowego oraz brak przygotowania do prowadzenia sporu sądowego z pełnomocnikiem pracodawcy. Implementacja Dyrektywy 2024/2831, w tym wprowadzenie domniemania istnienia stosunku pracy, wiązać się musi z przyznaniem inspektorom pracy skutecznych narzędzi do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy. Odpowiednie rozwiązania powinny zostać wypracowane w ramach instytucji dialogu społecznego.

Referat „Korelacja procesu ustalania istnienia stosunku pracy i postępowania wykroczeniowego z art. 281 § 1 pkt 1 k.p.” wygłosił Stanisław Kaczmarek, starszy inspektor pracy – główny specjalista OIP we Wrocławiu. Korzystanie przez inspektora pracy z przyznanых mu uprawnień w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy wymaga umiejętności dokonywania oceny charakteru prawnego ustalonych faktów oraz doboru odpowiednich metod zbierania materiału dowodowego, mogącego stanowić dowody na etapie postępowania sądowego. Inspektor pracy w wyniku ustalenia faktów w toku kontroli może: wydać odpowiedni środek nadzorczy, wystąpić z pozwem o ustalenie stosunku pracy, zawiadomić organy ścigania o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa lub wykonać uprawnienia wynikające z kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. Poszczególne działania podejmowane na gruncie odmiennych postępowań cechują się różną skutecznością i mogą prowadzić do różnych rozstrzygnięć. Polecenie jako środek wykonywany w trakcie kontroli umożliwia inspektorowi pracy dokonanie bezpośredniej weryfikacji jego wykonania. W przypadku wystąpienia jego adresat zobowiązany jest do poinformowania inspektora o wykonaniu wystąpienia, jednakże pracodawca może tego odmówić, wskazując, że w jego ocenie nie zachodzą ku temu przesłanki. Wówczas inspektor podejmuje dalsze działania w ramach postępowania mandatowego i wykroczeniowego albo, fakultatywnie, poprzez wytoczenie powództwa o ustalenie stosunku pracy. W sytuacji braku tożsamości pomiędzy kontrolowanym a osobą zawierającą umowę cywilnoprawną, działania w zakresie postępowania wykroczeniowego mogą napotkać szczególne trudności. Oba te podmioty mogą mieć inne zdanie co do zajścia przesłanek warunkujących istnienie stosunku pracy i wykonanie środka nadzorczego nie przesądza o tożsamyh ustaleniach co do zajścia wykroczenia. Postępowanie kontrolne, wykroczeniowe oraz cywilne cechuje szereg odmienności wpływających m.in.

na sposób ustalania stanu faktycznego. O ile sąd karny dążyć ma z urzędu do ustalenia prawdy materialnej, o tyle w procesie cywilnym sąd dokonuje rozstrzygnięcia zgodnie z zasadą prawdy formalnej, w tym w oparciu o twierdzenia stron, które są jej dysponentami. W toku kontroli inspektor pracy dysponuje ograniczonym zasobem środków pozwalających na ustalenie stanu faktycznego, zaś w ramach procesu sądowego jest możliwe przeprowadzanie innych dowodów, w szczególności – przesłuchania szerszego katalogu świadków. Stanowi to jedną z przyczyn rozbieżności ustaleń w postępowaniu kontrolnym, wykroczeniowym i cywilnym. Wpływ na to ma również brak związania ustaleniami dokonanymi w obu postępowaniach sądowych, przy czym ustalenia stanu faktycznego wskazane w wyroku sądu, jak i protokole z kontroli, stanowią dokument urzędowy, który zgodnie z art. 244 §1 k.p.c. przedstawia dowód tego, co zostało w nim stwierdzone. Poprawę obecnego stanu rzeczy przynieść może ujednolicanie orzecznictwa, konkretyzacja cech stosunku pracy, zmiana rozkładu ciężaru dowodu w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy, wprowadzenie domniemania stosunku pracy i związane z sądem pracy wyroki w sprawach o wykroczenia.

Następnie uczestnicy konferencji rozpoczęli dyskusję. Dr Paweł Czarnecki (UKSW) wskazał, że decyzje autonomiczne ZUS odnoszą się do cech stosunku pracy od strony negatywnej, za kryteria uznając m.in. brak wcześniejszego zatrudniania pracowników, brak zatrudnienia na zastępstwo, wyższą podstawę wymiaru składek, brak faktycznego podjęcia pracy, dążenie do uzyskania statusu mikroprzedsiębiorcy. Wskazano na wątpliwości co do zakresu domniemania oraz jego możliwego wpływu na orzecznictwo. Dr Ariel Przybyłowicz (UWr) zauważył, że projekt ustawy o ograniczeniu biurokracji zakłada wpro-

wadzenie przed wydaniem decyzji ZUS wymogu rozstrzygnięcia przez sąd sporu co do istnienia stosunku pracy. Dr Andrzej Jabłoński (UWr) wskazał, że minimalną treścią pozwu o ustalenie istnienia stosunku pracy jest określenie jego ram czasowych, a pozostałe elementy stosunku pracy stanowią odrębne żądania ustalenia faktów. Wprowadzenie domniemania nie wpłynie ani na swobodną ocenę dowodów ani na ustalenie czasu trwania oraz pozostałych elementów stosunku pracy. Model uznający ustalenia sądu w sprawie o wykroczenie za fakty urzędowo stwierdzone stanowi w praktyce niezwykle istotny dowód w postępowaniu przed sądem pracy. Dr hab. Marcin Zieleniecki, prof. UG, podkreślił, że mechanizm uznania za pracownika na gruncie ubezpieczeń społecznych nie rozwiązuje podstawowego problemu wynikającego ze zbiegu tytułów ubezpieczeniowych – istnienia zachęt ekonomicznych do zawierania umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę. Jego rozwiązanie stanowić może zrównanie obu rodzajów tytułów. Postulować należy przyznanie inspektorom pracy uprawnień do rozstrzygania sporu co do istnienia stosunku pracy. Dr hab. Tomasz Duraj, prof. UŁ wskazał, że zasadniczym problemem przy ocenie istnienia stosunku pracy jest przyjmowana koncepcja prymatu woli stron. Przyznanie inspektorom pracy uprawnień do ustalenia istnienia stosunku pracy należy ocenić negatywnie, bowiem spowoduje jedynie konieczność badania legalności ich decyzji przez sąd pracy. Zasadna byłaby zmiana rozkładu ciężaru dowodu w ramach postępowania przed sądem pracy.

W podsumowaniu konferencji Łukasz Paroń, Dyrektor OSPIP we Wrocławiu, podziękował gościom oraz wszystkim uczestnikom za udział, podkreślając istotność poruszanych tematów oraz wysoki poziom zaangażowania w dyskusję.

Kacper Ogórek, w 2024 r. ukończył studia prawnicze na Wydziale Prawa Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego oraz rozpoczął aplikację radcowską w Okręgowej Izbie Radców Prawnych we Wrocławiu. Zainteresowany dziedziną prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki ruchu związkowego. Pracuje jako prawnik w jednej z wrocławskich kancelarii prawnych.

Kacper Ogórek, graduated in 2024 with a law degree from the Faculty of Law, Administration and Economics of the University of Wrocław and began legal training at the Wrocław Bar Association. Interested in the field of labor law, with particular emphasis on the issue of the trade union. He works as a lawyer in one of the law firms in Wrocław.



CYFRYZACJA
ZARZĄDZANIA

REKOMENDUJE WYDZIAŁ KROKALA

• ANNA KOSIERADZKA • KLAUDIA MARTINEK-JAGUSZEWSKA
• JULIA SIEDERSKA • ANNA UKLAŃSKA

**AUTOMATYZACJA
I ROBOTYZACJA
PROCESÓW
BIZNESOWYCH**



POLSKIE WYDAWNICTWO EKONOMICZNE



CYFRYZACJA
ZARZĄDZANIA

REKOMENDUJE WYDZIAŁ KROKALA

• MARIUSZ KOSTRZEWSKI
• STANISŁAW IWAN • ADAM KULIŃSKI

**CYFRYZACJA
ZARZĄDZANIA
LOGISTYCZNEGO**



POLSKIE WYDAWNICTWO EKONOMICZNE



CYFRYZACJA
ZARZĄDZANIA

REKOMENDUJE WYDZIAŁ KROKALA

• KILANTA SZKONIEC
• SYLWESTER OLESZEK

**CYFRYZACJA
ZARZĄDZANIA ZMIANAMI
ORGANIZACYJNYMI
I TECHNICZNYMI**



POLSKIE WYDAWNICTWO EKONOMICZNE



ZAPOWIEDZI

Więcej informacji na:
www.pwe.com.pl