

Jak uniknąć przekształcenia umowy zlecenia na umowę o pracę w świetle nowych uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy



Aleksander Kuźniar

Umowy cywilnoprawne

USTAWA

o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

Umowy cywilnoprawne

„**minimalna stawka godzinowa**” - minimalna wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługująca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi;

- **Nie ma stawki minimalnej miesięcznej !!!**
- **Czy stawka na umowie zlecenia musi być zawsze godzinowa?**

Umowy cywilnoprawne

- Które umowy reguluje ustawa:

„przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi”:

- a) osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą zarejestrowaną w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniająca pracowników lub niezawierająca umów ze zleceniobiorcami albo

Umowy cywilnoprawne

b) osoba fizyczna niewykonująca działalności gospodarczej

- która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów, o których mowa w **art. 734 i art. 750** ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny
- **na rzecz przedsiębiorcy lub**
- **na rzecz innej jednostki organizacyjnej**, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności;
- **Uwaga!!! – nie na rzecz osób fizycznych !!!**

Umowy cywilnoprawne

Art. 734. § 1 KC. Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej **czynności prawnej** dla dającego zlecenie.

§ 2. W braku odmiennej umowy zlecenie obejmuje umocowanie do wykonania czynności w imieniu dającego zlecenie. Przepis ten nie uchybia przepisom o formie pełnomocnictwa.

Czynność prawna – czynność zmierzająca do wywołania określonych **skutków prawnych** np. umowa kupna-sprzedaży, zawarcie małżeństwa, sporządzenie testamentu, umowa pożyczki itp.

Skutek prawny, konsekwencja prawna – następstwo określonych przepisami prawa okoliczności polegające na powstaniu, zmianie lub wygaśnięciu stosunku prawnego.

Stosunek prawny – regulowany normami prawnymi stosunek społeczny (zależność społeczna) między co najmniej dwoma podmiotami prawa.

Podmiot prawa (podmiot prawny) – oznacza każdą osobę fizyczną lub osobę prawną

Umowy cywilnoprawne

Art. 750 KC. Do umów o **świadczenie usług**, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Usługi nieuregulowane przepisami prawa:

- umycie okien, wykoszenie trawy
- prowadzenie zajęć z dziećmi
- wykonywanie usług księgowych
- wykonywanie usług kadrowych

ale również

- Kontrakt menadżerski

Umowa o dzieło nie !!! – gdyż jest umową o świadczenie usług ale uregulowaną w art. 627 Kc

Umowy cywilnoprawne

Zlecenie

Art. 735. [Zasada odpłatności zlecenia]

§ 1. Jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je **bez wynagrodzenia**, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie.

§ 2. Jeżeli nie ma obowiązującej taryfy, a nie umówiono się o wysokość wynagrodzenia, należy się wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy.

Umowa zlecenia może być bezpłatna zgodnie z Kc – ale PIP zawiadamia ZUS

Umowy cywilnoprawne

Zlecenie

Art. 737. [Odstąpienie od wskazań dającego zlecenie]

Przyjmujący zlecenie **może bez uprzedniej** zgody dającego zlecenie odstąpić od wskazanego przez niego sposobu wykonania zlecenia, **jeżeli nie ma możliwości uzyskania jego zgody**, a zachodzi uzasadniony powód do przypuszczenia, że dający zlecenie zgodziłby się na zmianę, gdyby wiedział o istniejącym stanie rzeczy.

Umowy cywilnoprawne

Zlecenie

Art. 738. [Powierzenie zlecenia zastępcy]

§ 1. Przyjmujący zlecenie **może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej tylko wtedy**, gdy to wynika z umowy lub ze zwyczaju albo gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności. W wypadku takim obowiązany jest zawiadomić niezwłocznie dającego zlecenie o osobie i o miejscu zamieszkania swego zastępcy i w razie zawiadomienia odpowiedzialny jest tylko za brak należytej staranności w wyborze zastępcy.

§ 2. Zastępca odpowiedzialny jest za wykonanie zlecenia także względem dającego zlecenie. Jeżeli przyjmujący zlecenie ponosi odpowiedzialność za czynności swego zastępcy jak za swoje własne czynności, ich odpowiedzialność jest solidarna.

- [Pomoc przy sprzątanii, zastępstwo w ochronie](#)

Umowy cywilnoprawne

Zlecenie

Art. 739. [Rozszerzenie odpowiedzialności]

W wypadku gdy przyjmujący zlecenie **powierzył wykonanie zlecenia innej osobie** nie będąc do tego uprawniony, a rzecz należąca do dającego zlecenie uległa przy wykonywaniu zlecenia utracie lub uszkodzeniu, przyjmujący zlecenie jest odpowiedzialny także za utratę lub uszkodzenie przypadkowe, chyba że jedno lub drugie nastąpiłoby również wtedy, gdyby sam zlecenie wykonywał.

- **Kosił trawę zastępca i popsuła się kosiarka**

Umowy cywilnoprawne

Zlecenie

Art. 740. [Obowiązek informowania zleceniodawcy]

Przyjmujący zlecenie powinien **udzielać dającemu zlecenie potrzebnych wiadomości** o przebiegu sprawy, a po wykonaniu zlecenia lub po wcześniejszym rozwiązaniu umowy **złożyć mu sprawozdanie.**

Powinien mu wydać wszystko, co przy wykonaniu zlecenia dla niego uzyskał, chociażby w imieniu własnym.

Umowy cywilnoprawne

Zlecenie

Art. 741. [Zakaz używania rzeczy i pieniędzy zleceniodawcy]

Przyjmującemu zlecenie **nie wolno** używać we własnym interesie rzeczy i pieniędzy dającego zlecenie. Od sum pieniężnych zatrzymanych ponad potrzebę wynikającą z wykonywania zlecenia powinien płacić dającemu zlecenie odsetki [ustawowe](#).

- Płatność za pobraniem kuriera, inkasent opłat za wodę itp.

Umowy cywilnoprawne

Zlecenie

Art. 742. [Zwrot wydatków; zwolnienie od zobowiązań]

Dający zlecenie powinien **zwrócić** przyjmującemu zlecenie **wydatki**, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia, wraz z odsetkami ustawowymi; powinien również zwolnić przyjmującego zlecenie od zobowiązań, które ten w powyższym celu zaciągnął w imieniu własnym.

- Sprzątanie i zakup detergentów

Art. 743. [Zaliczka]

Jeżeli wykonanie zlecenia wymaga wydatków, dający zlecenie powinien na żądanie przyjmującego udzielić mu odpowiedniej zaliczki.

Umowy cywilnoprawne

Zlecenie

Art. 744. [Wymagalność wynagrodzenia]

W razie odpłatnego zlecenia wynagrodzenie należy się przyjmującemu **dopiero po wykonaniu zlecenia**, chyba że co innego wynika z umowy lub z **przepisów szczególnych**.

Uwaga! – ustawa o minimalnym wynagrodzeniu zakłada wypłatę miesięczną

Art. 745. [Odpowiedzialność solidarna]

Jeżeli kilka osób dało lub przyjęło zlecenie wspólnie, ich odpowiedzialność względem drugiej strony jest solidarna.

Umowy cywilnoprawne

Zlecenie

Art. 746. [Wypowiedzenie umowy zlecenia]

§ 1. **Dający zlecenie** może je **wypowiedzieć w każdym czasie**. Powinien jednak zwrócić przyjmującemu zlecenie wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia; w razie odpłatnego zlecenia obowiązany jest uiścić przyjmującemu zlecenie część wynagrodzenia odpowiadającą jego dotychczasowym czynnościom, a jeżeli wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, powinien także naprawić szkodę.

§ 2. **Przyjmujący zlecenie** może je **wypowiedzieć w każdym czasie**. Jednakże gdy zlecenie jest odpłatne, a wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, przyjmujący zlecenie jest odpowiedzialny za szkodę.

§ 3. Nie można zrzec się z góry uprawnienia do wypowiedzenia zlecenia z ważnych powodów.

Jakie terminy ????

Umowy cywilnoprawne

USTAWA

o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

Art. 2 ust. 3a. **Wysokość minimalnej stawki godzinowej** jest corocznie waloryzowana o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonej na rok następny przez wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązującą w roku, w którym odbywają się negocjacje, o których mowa w ust. 1.

4. Wysokość minimalnego wynagrodzenia, a także **wysokość minimalnej stawki godzinowej**, o których mowa w ust. 3, podlegają ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski", **w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do dnia 15 września każdego roku.**

Umowy cywilnoprawne

Minimalna stawka od 2026 r.

31,40 zł brutto

Umowy cywilnoprawne

Zasady stawki minimalnej

Art. 8a.

1. 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.

Co to oznacza ???

- Czy można zawrzeć, że wraz z środkami czystości np. dla sprzątaczk, wynajmem pomieszczenia dla ochroniarza, wynajmem odkurzacza itp.

Umowy cywilnoprawne

Zasady stawki minimalnej

2. 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 **przystępuje** wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej.

Nie trzeba zmieniać umowy !!!!

Umowy cywilnoprawne

Zasady stawki minimalnej

3. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, każdej z tych osób przysługuje wynagrodzenie w stawce minimalnej
- 31,40 w 2026 r.**

Wspólne umowy zlecenia np. obsługa kasy na basenie

Umowy cywilnoprawne

Zasady stawki minimalnej

4. 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.

- **Konto bankowe członka rodziny ????**

Umowy cywilnoprawne

Zasady stawki minimalnej

5. Wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się **w formie pieniężnej**.

Brak możliwości wypłaty deputatów !!!

Umowy cywilnoprawne

Zasady stawki minimalnej

6. 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 !!!**

- Termin wypłaty ????

- Raz w miesiącu tylko stawka minimalna

- Usługa 6 miesięcy np. pełnienie funkcji inspektora nadzoru lub kierownika budowy

Umowy cywilnoprawne

Zasady stawki minimalnej

Miesiąc liczymy na zasadzie prawa cywilnego:

Art. 112. Kc

Termin oznaczony w tygodniach, **miesiącach** lub latach kończy się **z upływem dnia**, który **nazwą lub datą** odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca. Jednakże przy obliczaniu wieku osoby fizycznej termin upływa z początkiem ostatniego dnia.

- Umowa zawarta od 1 stycznia 2026 r. – na rok
- Umowa zawarta od 15 stycznia 2026 r. do 31.12.2026
- Umowa zawarta od 01.01.2026 do 15.02.2026
- Umowa zawarta od 01.01.2026 do 31.01.2026ale kolejne co miesiąc na miesiąc

Umowy cywilnoprawne

Zasady stawki minimalnej

Art. 114.

Jeżeli termin jest oznaczony w **miesiącach** lub latach, a ciągłość terminu nie jest wymagana, miesiąc liczy się za **dni trzydzieści**, a rok za dni trzysta sześćdziesiąt pięć.

Umowy cywilnoprawne

Ewidencja czasu pracy czy liczba godzin ???

Art. 8b.

1. 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.
2. 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.

- **Celowe niezawieranie zapisów w umowie zlecenia**
- **A jak nie przedłoży ?**
- **Zawieranie zapisów, że wypłata w terminie 7 dni od przedłożenia liczby godzin, rachunku itp.**
- **Zapytania ZUS – czy zleceniobiorca wykonywał czynności zleczone w dniu**
- **Szczegółowa ewidencja czasu pracy z czym się wiąże?**

Umowy cywilnoprawne

Ewidencja czasu pracy

3. 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 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

- Forma elektroniczna wymaga kwalifikowanego podpisu elektronicznego ?
- Umowa zlecenia lub oświadczenie usług może być ustna

Umowy cywilnoprawne

Ewidencja czasu pracy

4. Przepisów ust. 1-3 nie stosuje się do wykonującego zlecenie lub świadczącego usługi w przypadku skierowania takich osób do wykonania zlecenia lub świadczenia usług na podstawie przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360).

W takim przypadku pracodawca użytkownik, na rzecz którego jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, prowadzi ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

Umowy cywilnoprawne

Ewidencja czasu pracy

5. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, **potwierdzenie** liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług następuje **odrębnie** w stosunku do każdej z tych osób.

„macie tyle i się dzielcie”

Umowy cywilnoprawne

Ewidencja czasu pracy

Art. 8c.

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.

Umowy cywilnoprawne

Wyjątki od stawki minimalnej

Art. 8d.

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**;

Np.:

- **Goniec, odczytywanie liczników, inkasent podatku lokalnego**

Nie dotyczy:

- **Sprzątanie pomieszczeń i stawka od m2, ochrona od m2, wykonywanie usług kadrowych, księgowych**

Umowy cywilnoprawne

Wyjątki od stawki minimalnej

Przez wynagrodzenie prowizyjne, należy rozumieć wynagrodzenie uzależnione od wyników:

- 1) uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub
- 2) działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi

- takich jak:

- **liczba zawartych umów,**
- **wartość zawartych umów,**
- **sprzedaż,**
- **obrót,**
- **pozyskane zlecenia,**
- **wykonane usługi lub**
- **uzyskane należności.**

Umowy cywilnoprawne

Wyjątki od stawki minimalnej

Przepisów art. 8a-8c nie stosuje się do:

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 (Dz. U. z 2020 r. poz. 1876);

Umowy cywilnoprawne

Wyjątki od stawki minimalnej

Przepisów art. 8a-8c nie stosuje się do:

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**;

Umowy cywilnoprawne

Wyjątki od stawki minimalnej

Przepisów art. 8a-8c nie stosuje się do:

- 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**;

Umowy cywilnoprawne

Wyjątki od stawki minimalnej

Przepisów art. 8a-8c nie stosuje się do:

- 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.

Umowy cywilnoprawne

Wyjątki od stawki minimalnej

Przepisów art. 8a-8c nie stosuje się do:

Przez dobę, należy rozumieć **24 kolejne** godziny poczynając od godziny, w której następuje rozpoczęcie świadczenia usług.

Umowy cywilnoprawne

Sankcje karne art. 8e

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.

Kara umowna za niedotrzymanie terminu ??????

Umowy cywilnoprawne

Uprawnienia PIP

Kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

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.

Jak prawidłowo zawrzeć umowę zlecenia ?



Aleksander Kuźniar

Przesłanki stosunku pracy z KP

Art. 22 § 1 Kodeksu pracy

- 1) praca określonego rodzaju
- 2) wykonywana na rzecz pracodawcy
- 3) pod kierownictwem
- 4) w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę
- 5) zatrudnienie za wynagrodzeniem

Art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy

Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 1² Nie jest dopuszczalne zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

O tym, czy pracownik pozostaje w stosunku pracy, czy też w innym stosunku (np. umowy o dzieło, umowy zlecenia) z zatrudniającym go podmiotem decyduje charakter łączącego strony stosunku i treść umowy, a nie jej nazwa.

Nadzór nad kwalifikacją umowy o pracę

1. Art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy przewiduje, że kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę
-podlega karze grzywny.

2. Art. 218 § 1 Kodeksu karnego: Kto wykonując czynności z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie i uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego podlega

- grzywnie
- karze ograniczenia wolności
- karze pozbawienia wolności do lat 2

Art. 10. [Zadania PIP]

1. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy:

pkt 11 **wnoszenie powództwa** na rzecz obywateli w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, a także wstępowanie, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium;

Zagadnienia szczegółowe

1. Nie na czas nieokreślony
2. Nie stanowisko tylko czynności
3. Elementy wykluczające stosunek pracy
4. Stawka wynagrodzenia
5. Możliwość powierzenia pracy innej osobie
6. Sposób potwierdzania liczby godzin
7. Termin wypłaty powiązany z terminem przedłożenia liczby godzin
8. Umowa zlecenia na zastępstwo nieobecnego pracownika
9. Umowa zlecenie i umowa o dzieło z własnym pracownikiem
10. Przejście na emeryturę i powrót na umowę zlecenia

Zagadnienia szczegółowe

Pismo z dnia 9 grudnia 2008 r. Główny Inspektorat Pracy
Departament Prawny

Zakład pracy może zawrzeć z własnym pracownikiem dodatkową umowę o pracę, jeżeli będzie to praca innego rodzaju niż dotychczasowa, a wykonywanie jej nie będzie kolidowało z normalnym czasem pracy pracownika.

Zagadnienia szczegółowe

Pismo z dnia 9 grudnia 2008 r. Główny Inspektorat Pracy
Departament Prawny

Kwestia dopuszczalności pozostawania przez pracownika w kilku stosunkach pracy z jednym pracodawcą nie została wprost uregulowana w przepisach prawa pracy.

Zgodnie jednak z wyrokiem Sądu Najwyższego 13 marca 1997 r. ([I PKN 43/97](#)) z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju, pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy (może go z nim łączyć tylko jedna umowa).

Dopuszczalne jest zawieranie odrębnych umów o pracę, między tymi samymi podmiotami (istnienie między nimi więcej niż jednego stosunku pracy), jeżeli ich przedmiotem ma być praca innego rodzaju niż wcześniej umówiona (wynikająca z wcześniej nawiązanej umowy o pracę).

Również w wyroku z 8 stycznia 1981 r. ([II URN 186/80](#)) SN stwierdził, że **zakład pracy może zawrzeć z własnym pracownikiem dodatkową umowę o pracę, jeżeli będzie to praca innego rodzaju niż dotychczasowa, a wykonywanie jej nie będzie kolidowało z normalnym czasem pracy pracownika.**

Jak z powyższego wynika, zasadą jest pozostawanie stron w jednym stosunku pracy. Zawieranie przez pracownika kolejnej umowy o pracę z dotychczasowym pracodawcą judykatura dopuszcza wyjątkowo, pod warunkiem że dochodzi do określenia rodzaju pracy wyraźnie innego niż określony w podstawowym czasie pracy.

Istotnym zatem elementem stanowiącym o możliwości występowania pracownika w dwóch stosunkach pracy u jednego pracodawcy jest wykonywanie prac różnego rodzaju. W takim wypadku, gdy pracownika z pracodawcą łączą dwa odrębne stosunki prawne, każdy z nich rozliczany jest oddzielnie.

Szkolenia bhp i badania lekarskie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

Zgodnie z art. 304 § 1 K.p. - pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 K.p., osobom fizycznym wykonującym pracę **na innej podstawie niż stosunek pracy** w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, **a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.**

Jeżeli pracodawca nie wyznacza miejsca pracy to nie ma takiego obowiązku!!!

Szkolenia bhp i badania lekarskie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

Art. 207. [Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie BHP]

Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;

2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;

3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;

4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;

5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;

6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;

7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

(odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej itp.)

Szkolenia bhp i badania lekarskie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

I ACa 976/17, - Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 6 kwietnia 2018 r.

Artykuł 304 k.p., który nakłada na pracodawcę zatrudniającego osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy (wszelkiego rodzaju umowy cywilnoprawne) oraz przedsiębiorców niebędących pracodawcami ale organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy - obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. **Obowiązek ten jest taki sam jak wobec osób, które pozostają z pracodawcą w stosunku pracy.**

III AUa 935/12, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 4 kwietnia 2013 r.

Zatrudnienie cywilnoprawne w ramach umowy zlecenia **cechuje mniej lub bardziej znaczna swoboda wykonawcy w doborze miejsca i czasu świadczenia usług**, co odróżnia tę podstawę zatrudnienia od stosunku pracy. Jeśli miejsce to determinuje podmiot zatrudniający (zleceniodawca), to ma też on obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy.

Szkolenia bhp i badania lekarskie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

III AUa 514/17, - Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 30 sierpnia 2017 r.

Zgodnie z art. 304 § 1 k.p., pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy - o jakich mowa w art. 207 § 2 k.p. - także osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, jak również osobom prowadzącym działalność gospodarczą na własny rachunek w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Ponadto, zgodnie z art. 304 § 3 k.p., obowiązki określone w art. 207 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne: na innej podstawie niż stosunek pracy, prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. Przepisy bhp nie rozstrzygają w jaki sposób obowiązek ten powinien zostać zrealizowany. **Niewątpliwie jednak, jeżeli rodzaj wykonywanej pracy oraz występujące przy niej zagrożenia są tak znaczne, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczane wyłącznie osoby fizyczne mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, to pracodawca lub inny podmiot organizujący pracę może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną, poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu w zakresie bhp. To samo może dotyczyć zapewnienia takiej osobie odzieży roboczej, środków ochrony indywidualnej itp.**

Szkolenia bhp i badania lekarskie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

Zgodnie z art. 304 § 3 K.p. - obowiązki określone w art. 207 § 2 K.p. stosuje się odpowiednio **do przedsiębiorców niebędących pracodawcami**, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne:

- 1) na innej podstawie niż stosunek pracy,
- 2) prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.

Zgodnie z art. 304¹ K.p. - **obowiązki**, o których mowa w **art. 211 K.p.**, w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, ciążą również na osobach fizycznych wykonujących pracę na **innej podstawie niż stosunek pracy** w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, a także na osobach prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę.

Szkolenia bhp i badania lekarskie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

Art. 211. Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, **brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu** oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym;
- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
- 4) **stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego**, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- 5) **poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym** oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie;
- 7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenia bhp i badania lekarskie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

Stanowisko PIP Departamentu Prawnego GIP w sprawie szkolenia bhp znak GNP/426/4560-364/07/PE

Powierzając wykonywanie niektórych prac osobom prowadzącym na własny rachunek działalność gospodarczą i wyznaczając miejsce wykonywania tej pracy, pracodawca powinien zapewnić im (zgodnie z [art. 304 § 1](#) k.p.) bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Te obowiązki obciążają również przedsiębiorców niebędących pracodawcami (z uwagi na niezatrudnianie pracowników), organizujących pracę osobom prowadzącym na własny rachunek działalność gospodarczą ([art. 304 § 3](#) k.p.).

Jednocześnie przepis nie rozstrzyga, w jaki sposób zostanie ten obowiązek zrealizowany. Jeżeli rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów jest tak znaczny, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczane wyłącznie osoby fizyczne mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolone w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, to pracodawca lub inny podmiot organizujący pracę może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną (będącą podstawą wykonywania pracy przez samozatrudniającego), poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu w zakresie bhp. Wówczas osoba ta ma na podstawie [art. 211](#) k.p. obowiązek odbyć szkolenie i poddać się badaniom lekarskim.

Szkolenia bhp i badania lekarskie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

Stanowisko PIP Departamentu Prawnego GIP w sprawie szkolenia bhp znak GNP/426/4560-364/07/PE

Mając na uwadze obecną treść [art. 304¹](#) k.p., należy stwierdzić, że osoby prowadzące w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (lub przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą) na własny rachunek działalność gospodarczą mają obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp na równi z pracownikami - w zakresie ustalonym przez pracodawcę (lub przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą).

Nie ma natomiast podstaw do traktowania osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę tak jak pracowników. W tym nie ma obowiązku kierowania ich na wstępne badania lekarskie i organizowania wstępnych szkoleń bhp.

Umowa łącząca podmioty może (i powinna) określać wszystkie kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeśli bowiem obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie będzie zrealizowany właściwie, to podmiotem odpowiedzialnym będzie pracodawca (lub przedsiębiorca niebędący pracodawcą).

- Zapis w umowie zlecenia

Zleceniobiorca będzie odbywał we własnym zakresie profilaktyczne badania lekarskie oraz szkolenia bhp. Jeżeli Zleceniobiorca będzie wykonywał czynności zlecone w siedzibie Zleceniodawcy lub w miejscu przez niego wskazanym Zleceniodawca zapewni Zleceniobiorcy instruktaż stanowiskowy bhp.

Czy trzeba żądać dostarczenia badań?

- Zapis w umowie zlecenia

Zleceniobiorca może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej, za zgodą Zleceniodawcy.

Orzecznictwo

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2019 r. I PK 142/18

Decydujące znaczenie w definicji stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) ma **dyspozycyjność pracownika i jego podporządkowanie** kierownictwu pracodawcy-podporządkowanie to pozwala na odróżnienie stosunku pracy (np. umowy o pracę) od stosunku cywilnego (np. umowy o świadczenie usług, umowy zlecenia).

Obowiązek codziennego stawiania się do pracy (przebywania w miejscu pracy-np. w sklepie, w godzinach pracy-np. w godzinach otwarcia sklepu) oraz wykonywanie na bieżąco poleceń przełożonego, który codziennie kontroluje wykonanie jego poleceń osobiście albo telefonicznie, może świadczyć o wykonywaniu pracy w reżimie pracowniczego stosunku zobowiązaniowego mimo zawarcia umowy o świadczenie usług (umowy zlecenia).

Orzecznictwo

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2019 r. III PK 87/18

W razie wątpliwości, czy dana umowa jest umową o pracę, czy umową cywilnoprawną, należy ustalić, czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej. Dopiero wówczas, gdy umowa poddawana analizie (w swej treści, a zwłaszcza w sposobie wykonywania) wykazuje z ich jednakowym nasileniem cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych wzorców umownych, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny **zamiar stron** i cel umowy, który może (ale wcale nie musi) wyrażać się także w nazwie umowy.

Orzecznictwo

II PK 71/17, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2018 r.

Zastąpienie umowy o pracę na czas nieokreślony pracownicy z długoletnim stażem pracy umową agencyjną przy zachowaniu dominujących warunków wykonywania tego samego rodzaju pracy jest niedopuszczalne w rozumieniu art. 22 § 1² k.p., przeto stanowi kontynuowanie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy (art. 22 § 1¹ k.p.).

Wykonywanie umowy agencyjnej zawartej w miejsce umowy o pracę z długoletnim pracownikiem, której treść przewiduje wykonywanie tego samego rodzaju pracy na tożsamy warunkach, stanowi kontynuację zatrudnienia na podstawie stosunku pracy (art. 22 § 1¹ i 1² k.p.).

Orzecznictwo

III USK 371/23, Podporządkowanie autonomiczne w ramach stosunku pracy - Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2024 r.

Podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, **a jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy.** "Podporządkowanie autonomiczne" polega na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań i nieingerowaniu w sposób wykonania tych zadań. Pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania i samodzielnie decyduje o sposobie ich realizacji. Pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Przejawem podporządkowania pracowniczego w odniesieniu do osób zatrudnionych w warunkach autonomicznego podporządkowania jest uznawane przez doktrynę prawa pracy uprawnienie pracodawcy do wydawania im wiążących poleceń dotyczących pracy.

Orzecznictwo

II PSK 404/21 - Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2022 r.

Wola stron (art. 3531 k.c. w związku z art. 300 k.p.) nie może przełamać normatywnej formuły wyrażonej w art. 22 § 1, § 11 i § 12 k.p. W rezultacie, woli stron można przypisać decydujące znaczenie dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem.

Nowe uprawnienia PIP do przekształcania umów zleceń na umowy o pracę?



Aleksander Kuźniar

U S T A W A

o Państwowej Inspekcji Pracy

Nowe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy:

- 1. Wydanie decyzji administracyjnej przekształcającej umowę cywilnoprawną na umowę o pracę;**
- 2. Wydanie interpretacji indywidualnej w zakresie przesłanek stosunku pracy w zawartej przez pracodawcę umowie o pracę**

Art. 14b. 1. Na wniosek podmiotu, o którym mowa w art. 13, **Główny Inspektor Pracy** wydaje **interpretację indywidualną** w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalenia, **czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi stosunek pracy** w rozumieniu art. 22 § 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

5. Wydanie interpretacji indywidualnej **nie wyłącza możliwości oceny przez właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy rzeczywistego charakteru stosunku prawnego w toku kontroli**, jeżeli ustalony w jej trakcie stan faktyczny różni się od opisanego we wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej..

16. Interpretacja indywidualna **nie jest wiążąca dla wnioskodawcy**, z tym że wnioskodawca nie może być obciążony sankcjami administracyjnymi, finansowymi lub karami w zakresie, w jakim zastosował się do uzyskanej interpretacji indywidualnej.

17. Interpretacja indywidualna **jest wiążąca dla organów Państwowej Inspekcji Pracy** i może zostać zmieniona lub uchylona wyłącznie w razie zmiany okoliczności sprawy.

Interpretacja indywidualna jest wydawana w formie decyzji administracyjnej
Od interpretacji indywidualnej przysługuje odwołanie do sądu okręgowego.

18. Wydana interpretacja indywidualna jest przekazywana niezwłocznie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych oraz Krajowej Administracji Skarbowej.

Nowe uprawnienie PIP

Art. 11

2. Właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy, po umożliwieniu stronom stosunku prawnego zajęcia stanowiska, są uprawnione również do wydania polecenia usunięcia naruszeń dotyczących:

1) funkcjonowania umowy cywilnoprawnej lub

2) niezawarcia umowy o pracę w sytuacji gdy w stosunku prawnym łączącym strony dominują cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

w art. 34:

1c. Polecenie, o którym mowa w art. 11 ust. 2, wydaje się na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej. **Inspektor pracy, wydając polecenie, określa termin jego wykonania w taki sposób, żeby ocena jego wykonania w oparciu o całość okoliczności sprawy nastąpiła w trakcie trwania kontroli.**

Art. 11. [Uprawnienia w sytuacji naruszenia przepisów]

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione odpowiednio do:

7a) stwierdzania, w drodze **decyzji**, istnienia stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub kiedy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy powinna być zawarta umowa o pracę, przy czym warunkiem wydania decyzji jest niewykonanie **polecenia**, o którym mowa w ust. 2 pkt 2;

Art. 34

2b. Rozstrzygnięcie decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, zawiera:

- 1) oznaczenie stron umowy o pracę;
- 2) rodzaj umowy o pracę ;
- 3) datę zawarcia umowy o pracę;
- 4) rodzaj pracy;
- 5) miejsce wykonywania pracy;
- 6) wymiar czasu pracy;
- 7) wysokość wynagrodzenia za pracę.

2c. Decyzja, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, zawiera także uzasadnienie faktyczne i prawne.

Brak wstecznego przekształcania umów zleceń !!!

2d. Wydając decyzję, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, **uwzględnia się stan faktyczny istniejący w czasie kontroli od dnia jej rozpoczęcia.**

2f. **Data zawarcia umowy o pracę**, o której mowa w ust. 2b pkt 3, **jest data wydania decyzji**, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a.

2j. **Decyzja**, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, **od dnia jej wydania** wywołuje **skutki prawne**, jakie wiążą się ze stwierdzeniem istnienia stosunku pracy, na gruncie przepisów prawa pracy, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach.

2k. **Decyzja**, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, **staje się wykonalna** z dniem następującym po dniu, w którym upływa termin do wniesienia odwołania, jeżeli żadna ze stron nie wniosła odwołania, albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu, albo z dniem nadania jej rygoru natychmiastowej wykonalności.

5a. **Stronie przysługuje odwołanie od decyzji** , o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, oraz **zażalenie na postanowienie nadające takiej decyzji rygor natychmiastowej wykonalności** na zasadach określonych w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego.

Odwołanie w terminie 1 miesiąca od doręczenia za pośrednictwem OIP.

Odwołanie do sądu rejonowego, w którego obszarze właściwości znajduje się miejsce wykonywania pracy ustalone w decyzji.

Zamiana przepisów Kp w zakresie grzywien:

Co do zasady od **2000 zł do 60000 zł**

W tym inspektor PIP od **2000 do 5000 zł**

Art. 14. Do umów cywilnoprawnych, na podstawie których jest świadczona praca, zawartych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy i trwających w tym dniu, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.