



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 27.11.2014r
nr 4488 podpis MPoieć

Warszawa, dnia 26.11.2014r.

DPR-I-0702-142-JS/JK/14

SEKRETARIAT
Biura Prac Senackich

Wpłynęło dn. 28.11.14
nr 7182 podpis M

Pan

Bogdan Borusewicz

Marszałek Senatu RP

Szanowny Panie Marszałku,

W związku z oświadczeniem złożonym przez senatora Bogusława Śmigielskiego, przesłanym przy piśmie z dnia 12.11.2014r. znak: BPS/043-64-2784/14, uprzejmie wyjaśniam:

Analizując sytuację prawną osób zatrudnionych jako pracownicy ochrony należy mieć na uwadze przepisy ustawy z dnia 22 sierpnia 1997r. o ochronie osób i mienia (Dz. U. z 2014r. poz.1099).

Powołana ustawa nie przesądza kwestii podstawy świadczenia pracy przez osobę wykonującą zawód pracownika ochrony, a zatem z prawnego punktu widzenia może ona wykonywać taką pracę zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie umowy cywilnoprawnej, zgodnie z ustaleniami stron umowy. Potwierdzeniem tego jest przepis art. 19 ust. 1 pkt 2 lit. a powołanej ustawy, który stanowi, iż przedsiębiorca wykonujący działalność gospodarczą w zakresie ochrony osób i mienia jest obowiązany m.in. prowadzić i przechowywać dokumentację dotyczącą pracowników ochrony, w tym umowy o pracę i umowy cywilnoprawne.

Niezależnie od powyższego należy podkreślić, iż w obecnym stanie prawnym obowiązuje zasada swobody w wyborze podstawy prawnej świadczenia pracy, a zatem strony mają, co do zasady, wybór w kwestii rodzaju umowy, na podstawie której ma być

wykonywana praca. Natomiast ochronie przed nadużywaniem przez pracodawców umów cywilnoprawnych, jako podstawy świadczenia pracy, służą przepisy art. 22 Kodeksu pracy, które stanowią, iż zatrudnienie w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu pracowniczych warunków wykonywania pracy.

Z kolei zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone karą grzywny od 1 000 do 30 000 zł. Organem ustawowo uprawnionym do podejmowania działań w przypadku naruszania prawa pracy przez pracodawców jest Państwowa Inspekcja Pracy. Zawieranie umów cywilnoprawnych jest przedmiotem szczególnego zainteresowania Państwowej Inspekcji Pracy, która w programie działań długofalowych na lata 2013-2015 realizuje kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz umów terminowych.

Niezależnie od tego osoba fizyczna wykonująca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, np. umowy zlecenia, może dochodzić przed sądem ustalenia, iż pozostaje w zatrudnieniu pracowniczym, a nie w stosunku cywilnoprawnym. Takie powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy może wytoczyć na rzecz zainteresowanej także inspektor pracy. Wyrok zapadły w postępowaniu sądowym jest wiążący w sprawie.

Należy zauważyć, że zgodnie z nową regulacją wprowadzoną do ustawy z dnia 29 stycznia 2004r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2013r., poz. 907 z późn. zm.), która obowiązuje od dnia 19 października b.r., zamawiający może określić w opisie przedmiotu zamówienia wymagania związane z realizacją zamówienia, dotyczące zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przez wykonawcę lub podwykonawcę osób wykonujących czynności w trakcie realizacji zamówienia na roboty budowlane lub usługi, jeżeli jest to uzasadnione przedmiotem lub charakterem tych czynności (art. 29 ust. 4 pkt 4 tej ustawy).

Przedstawiając powyższy stan prawny uprzejmie informuję, iż inicjatorem ewentualnych zmian w obowiązujących przepisach prawa dotyczących wykonywania zawodu pracownika ochrony może być Minister Spraw Wewnętrznych, w którego zakresie kompetencji pozostaje w/w ustawa.

2
poczt. elektr.

MINISTER
Radosław Mleczko
PODSEKRETARZ STANU