

Szanowni Państwo,

w sierpniowym wydaniu *Perspektyw HR* omawiamy dla Państwa najciekawsze zagadnienia:

- **Czy PIP przekształci decyzją umowy cywilnoprawne w etat?**
- **Jak chronić się przed nieuzasadnionymi roszczeniami w bezpłatnych pozwach w sprawach pracowniczych?**
- **Czy czas trwania umowy cywilnoprawnej będzie wliczany do stażu pracy?**

Poniżej znajdują Państwo także kalendarz najbliższych wydarzeń organizowanych przez PCS | Littler. Zapraszamy do uczestnictwa.

Życzymy miłej lektury!

Robert Stępień
Miłosz Awedyk



Przekształcenie umów cywilnoprawnych w etat decyzją PIP?

Autor: **apl. adw. Anna Kencel**, prawnik, anna.kencel@pcslegal.pl

Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) ma uzyskać możliwość przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę na mocy decyzji administracyjnej, bez „udziału” sądu. Decyzja byłaby jednak zaskarżalna i w wyniku odwołania to sąd ostatecznie rozstrzygnie ewentualny spór. Trwają prace nad odpowiednimi zmianami ustawy o PIP.

Koncepcja jest zbliżona do od dawna dyskutowanego „testu pracownika”. Stosunek pracy miałby być zdefiniowany za pomocą około sześciu/siedmiu przesłanek, opartych na obecnych przepisach i orzecznictwie, w oparciu o które PIP podejmowałaby decyzję co do ewentualnego przekwalifikowania umowy. Kluczowe miałyby być świadczenie pracy w określonych godzinach oraz podporządkowanie.

Główny Inspektor Pracy deklaruje, że PIP nie będzie „na siłę” przekwalifikowywać wszelkich umów cywilnoprawnych. Z drugiej strony twierdzi natomiast, że inspektor i tak powinien wydać decyzję – nawet wbrew woli zatrudnionego – gdy stwierdzi, że ma do czynienia z zatrudnieniem w warunkach typowych dla stosunku pracy.

Powyższe zmiany znajdują się na razie na etapie projektu. Zachęcamy jednak, aby już teraz dokonać weryfikacji istniejących struktur B2B i umów zlecenia pod kątem ryzyk przekwalifikowania. Jako PCS | Littler mamy wieloletnie doświadczenie w doradztwie dotyczącym prawidłowego ustrukturyzowania stosunków zatrudnienia, w szczególności w zakresie B2B.

Bezpłatne pozwy w sprawach pracowniczych – jak chronić się przed nadmiarowymi, nieuzasadnionymi roszczeniami

Autorzy: **adw. Ilona Zacharska**, prawnik, ilona.zacharska@pcslegal.pl
Maciej Przepióra, asystent prawny, maciej.przepiora@pcslegal.pl

Upłynął już prawie rok od wejścia w życie przepisów, na podstawie których pozwy w sprawach pracowniczych zostały całkowicie zwolnione z opłat sądowych (bez względu na wartość przedmiotu sporu).

Najbardziej zauważalnym następstwem wprowadzonych zmian jest wzrost liczby pozwów w sprawach pracowniczych. Powyższe wyraźnie przekłada się na obciążenie sądów, a w konsekwencji na wydłużenie czasu trwania postępowań sądowych. Pracownicy chętniej idą do sądu, bo procesowanie się, w powszechnym mniemaniu, nic ich nie kosztuje.

Innym ze skutków zniesienia opłat od pozwów jest zmiana stosunku pracowników do podnoszonych roszczeń. Pracownicy coraz częściej występują z bardzo wysokimi (rzędu setek tysięcy, a nawet milionów PLN) roszczeniami wobec pracodawców. Co więcej, pracownicy (wykorzystując nowe przepisy) przy okazji odwołania od wypowiedzenia, coraz powszechniej podnoszą dodatkowe roszczenia mobbingowe lub dyskryminacyjne. W efekcie często „proste” postępowania dotyczące zasadności rozwiązania umów przekształcają się w wielomiesięczne batalie, w ramach których sądy badają wiele wątków. I o to chodzi

pracownikom – aby wyrzucić na pracodawcy presję i doprowadzić do zawarcia korzystnej dla pracownika (finansowo) ugody.

Nie rekomendujemy poddawać się takiej nieuzasadnionej presji. Prowadzi to bowiem do powstawania niebezpiecznych precedensów i może skutkować dalszą eskalacją nieuzasadnionych roszczeń ze strony pracowników. Jeżeli roszczenia pracowników są ewidentnie nieuzasadnione, warto je kwestionować. Wymaga to podjęcia działań nie tylko w postępowaniu przed sądem, ale również poza nim, w szczególności poprzez wdrożenie odpowiednich procedur wewnętrznych, przeprowadzenie postępowań wyjaśniających, zabezpieczenie dowodów etc. Szczególnego znaczenia nabiera w tym kontekście właściwe wdrożenie procedur dotyczących sygnalistów, które w przeciwnym razie mogą stać się kolejnym istotnym narzędziem do eskalowania nadużyć przez pracowników i byłych pracowników.

Umowy cywilnoprawne wliczane do stażu pracy?

Autor: **apl. radc. Kamil Nazimek**, prawnik, kamil.nazimek@pcslegal.pl

Do konsultacji społecznych skierowano projekt nowelizacji Kodeksu pracy, który przewiduje, że okresy wykonywania obowiązków na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umów B2B, miałyby być wliczane do stażu pracy.

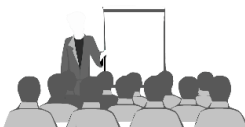
Zgodnie z proponowanymi przepisami, do tzw. ogólnego stażu pracy byłyby wliczane m.in.: okresy prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, okresy wykonywania umów zlecenia lub o świadczenie usług oraz okresy innej działalności zawodowej, która zasadniczo stanowi tytuł do ubezpieczeń społecznych, w których dana osoba nie podlegała jednak ubezpieczeniom społecznym. Okresy te byłyby potwierdzane zaświadczeniem wydawanym przez ZUS.

To oznacza przede wszystkim, że okres wykonywania obowiązków na podstawie umów zlecenia lub o świadczenie usług zawartych wcześniej z późniejszym pracodawcą byłyby uwzględniane także na potrzeby ustalania poszczególnych uprawnień pracowniczych. Miałyby to wpływ m.in. na długość urlopu, wysokość odprawy czy długość okresu wypowiedzenia.

Projekt przewiduje, że nowelizacja Kodeksu pracy wejdzie w życie 1 stycznia 2026 r.

W kontekście tych zmian oraz planowanego rozszerzenia kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie reklasyfikacji umów cywilnoprawnych, warto dokonać przeglądu istniejących umów B2B czy zlecenia oraz zasadności ich kontynuowania. Chętnie wesprzemy Państwa przy takiej analizie.

Poniżej informujemy Państwa o wydarzeniach, które organizujemy w najbliższych tygodniach.



HR Lab Gdańsk - Pracodawca dziś i jutro: Sygnaliści oraz konflikt wartości firmy i pracownika

Zapraszamy do udziału w cyklicznych spotkaniach *HR Lab*.

Termin: 10 września br., godz. 11:00-14:00, stacjonarne, Gdańsk.

Prelegenci: adw. Bartosz Tomanek, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Marcin Sanetra.

Partner wydarzenia: Pracodawcy Pomorza.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Ufaj i kontroluj: Dialog społeczny w duchu zaufania – jak kształtować współpracę ze związkami zawodowymi i radami pracowników

Termin: 11 września br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Łukasz Chruściel, r. pr. Paweł Sych.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

HR Meetup Wrocław: Ochrona sygnalistów – o czym warto wiedzieć w przeddzień wejścia przepisów w życie

Termin: 18 września br., godz. 18:00, stacjonarne, Wrocław.

Prelegent: r. pr. Karolina Kanclerz.

Organizator: HR Meetup Wrocław.

Rejestracja: [tutaj](#).

Konferencja Czas pracy 2024

Termin: 25 września br., godz. 10:00-14:00, online.

Moderator: r. pr. Łukasz Chruściel.

Prelegenci: r. pr. Sandra Szybak-Bizacka, r. pr. Marcin Sanetra, adw. Michał Włodarczyk, adw. Bartosz Wszeborowski, r. pr. Kinga Polewka-Włoch oraz apl. adw. Piotr Kozłowski.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

HR Lab Kraków: Zarządzanie underperformancem pracowników oraz AI w zatrudnieniu

Zapraszamy do udziału w cyklicznych spotkaniach *HR Lab*.

Termin: 27 września br., godz. 11:00-14:00, stacjonarne, Kraków.

Prelegenci: r. pr. Robert Stępień, Michał Bodziony, apl. radc. Kinga Ciosk, Kamil Bogusz.

Partner wydarzenia: ASPIRE.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

SAVE THE DATE: HR Lab Wrocław

Termin: 15 października br., Wrocław.

Rejestracja: [tutaj](#).