

**LE SFIDE PER L'ISPEZIONE DEL LAVORO, DERIVANTI DA
UN'EVOLUZIONE DINAMICA DELLA DIFFUSIONE DI NUOVE
FORME DI LAVORO NEL MERCATO DEL LAVORO POLACCO.
FORME DI LAVORO FLESSIBILI SULLA BASE DEI DATI
DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO.**

(Stralcio della relazione di Halina Tulwin, Direttrice del Dipartimento Giuridico dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro Polacco)

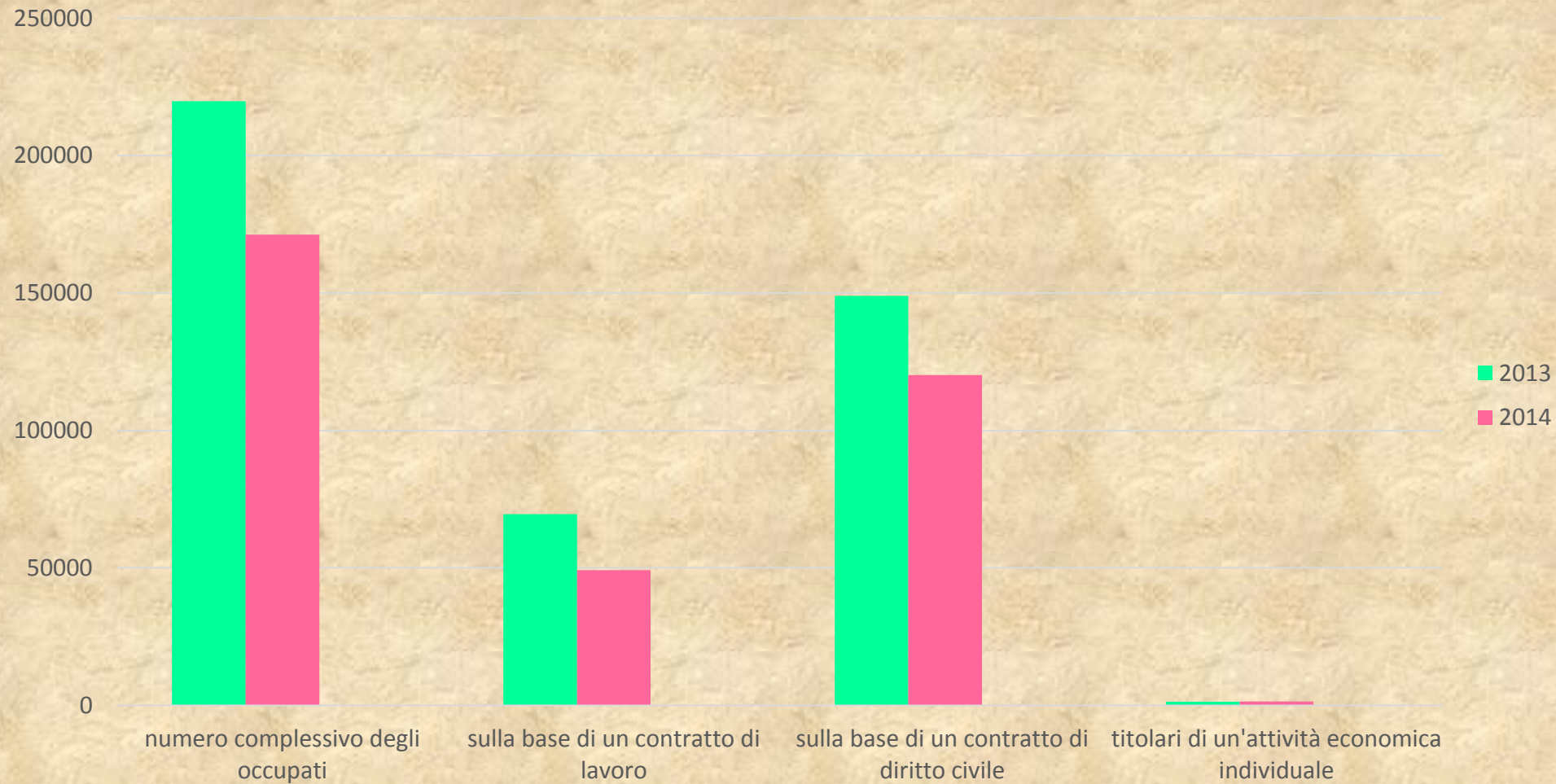
CONTRATTO DI LAVORO E CONTRATTI DI DIRITTO CIVILE – DIFFERENZE

Contratto di lavoro: Nell'instaurare un rapporto di lavoro, il dipendente si impegna ad effettuare un determinato lavoro, a beneficio del datore di lavoro e sotto la sua direzione, in luoghi e tempi stabiliti dal medesimo datore ed a fronte di una remunerazione.

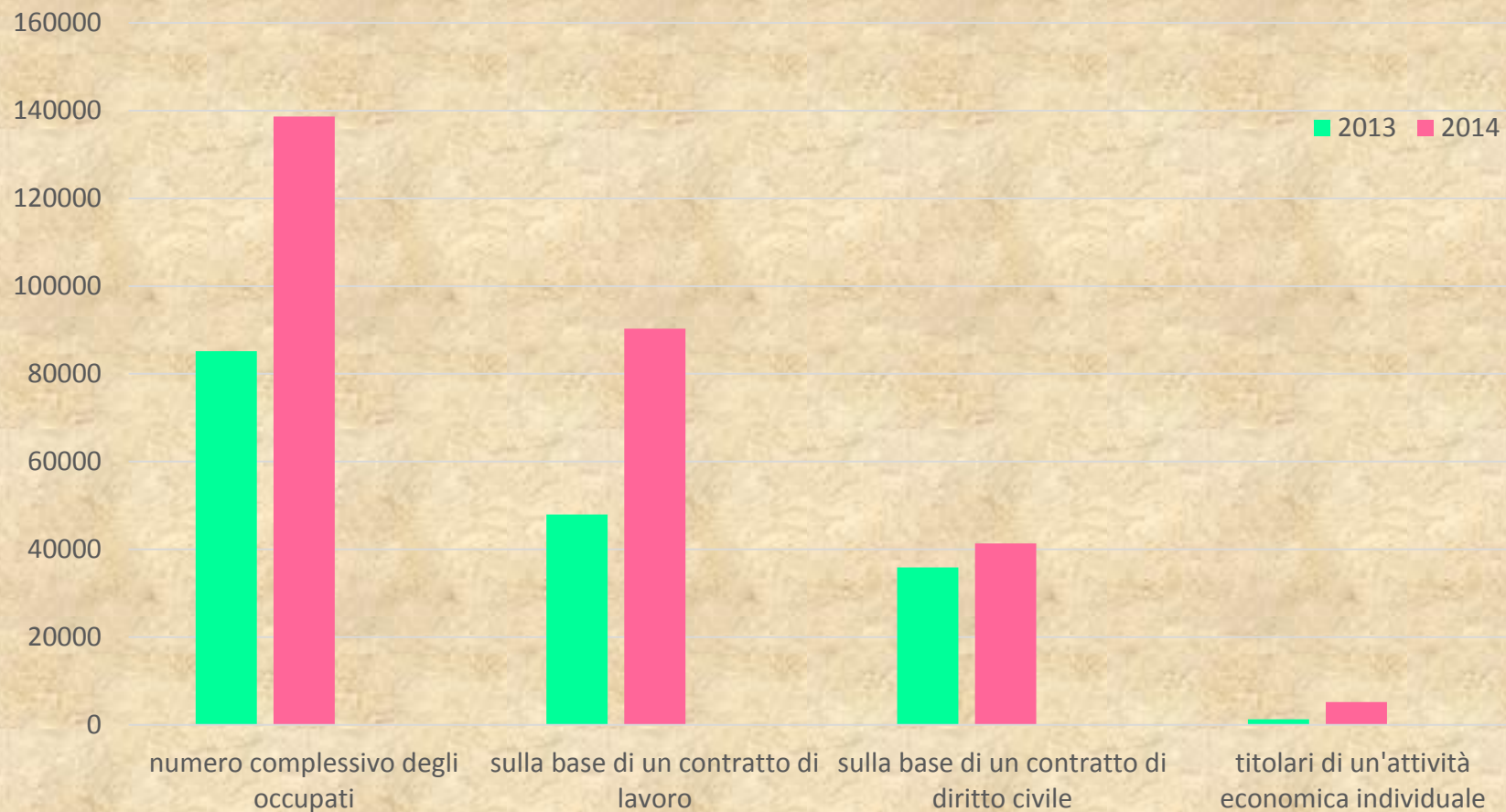
Contratto di comando: Nel concludere un contratto di comando, il prestatore si impegna ad effettuare un preciso atto giuridico a beneficio del committente. Contrariamente al dipendente, il prestatore, in questa fattispecie, non realizza il proprio incarico sotto la direzione del committente.

Contratto d'opera: Nel concludere un contratto d'opera, il prestatore si impegna a realizzare un'opera concreta e il committente s'impegna, dal canto suo, a corrispondere un compenso. Il prestatore – nell'effettuare l'opera commissionatagli – non è sottoposto alle istruzioni del committente per quanto riguarda i tempi di lavoro, il luogo e le modalità di effettuazione dell'opera.

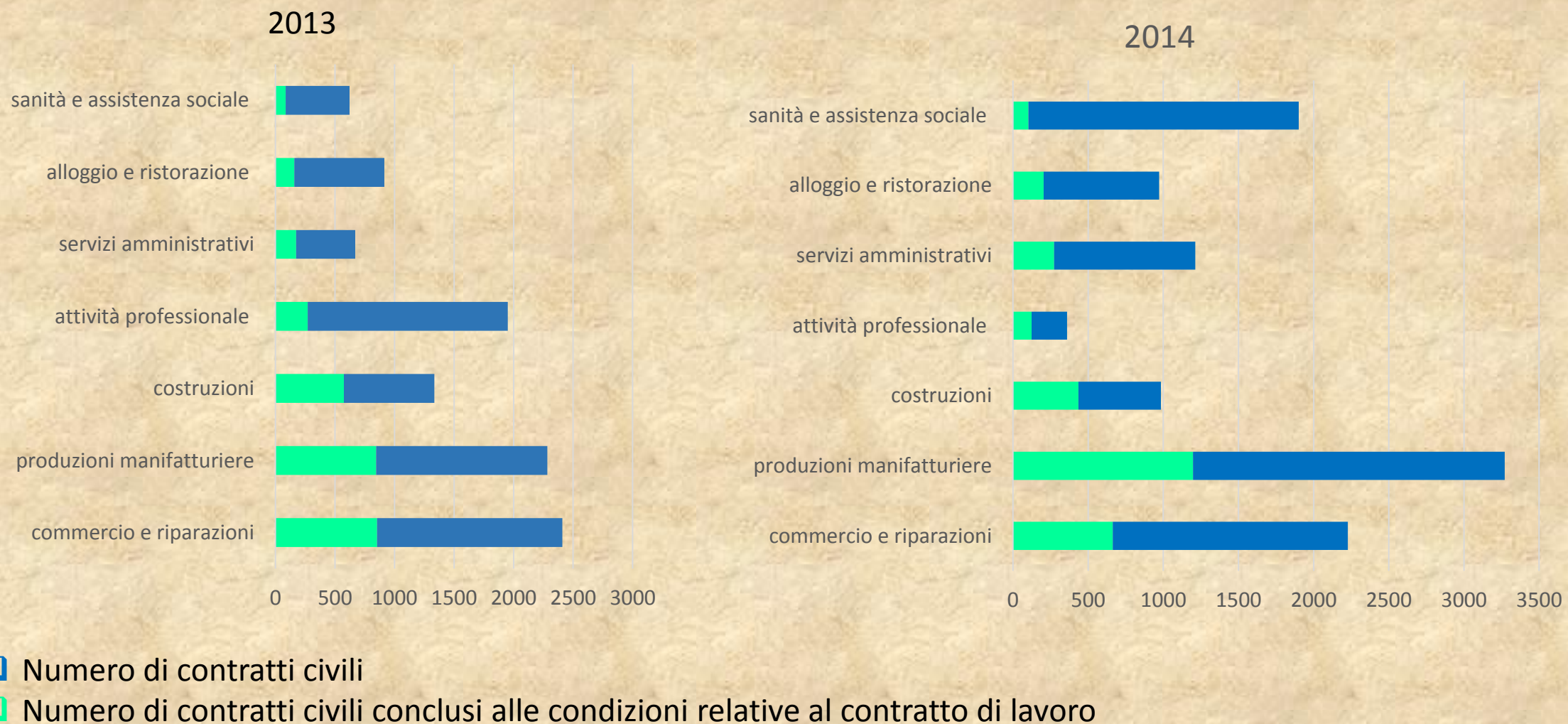
CONTRATTI DI DIRITTO CIVILE – CONTROLLI SULLA STRUTTURA DEL PERSONALE IMPIEGATO NELLE ENTITÀ SOTTOPOSTE A CONTROLLO



CONTRATTI DI DIRITTO CIVILE - CONTROLLI PIANIFICATI - STRUTTURA DELL' OCCUPAZIONE NELLE ENTITÀ SOTTOPOSTE A CONTROLLO



CONTRATTI DI DIRITTO CIVILE INFRAZIONE ALLE DISPOSIZIONI DI LEGGE SECONDO I SETTORI SOTTOPOSTI A CONTROLLO

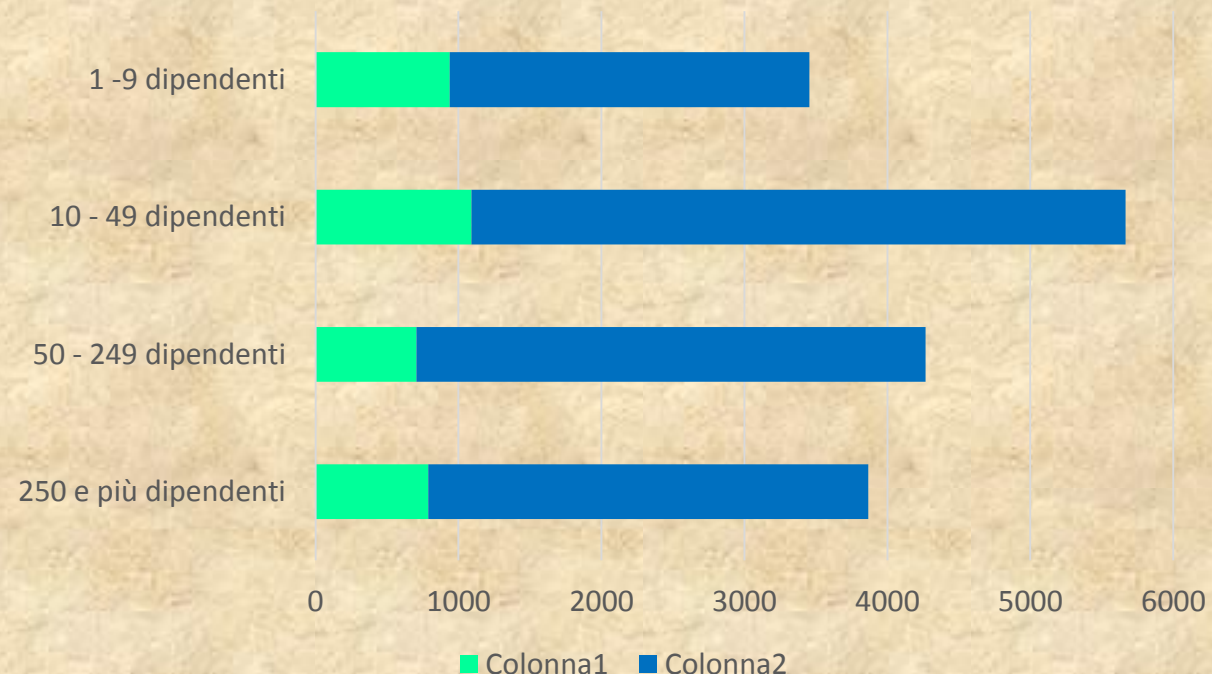


CONTRATTI DI DIRITTO CIVILE INFRAZIONI ALLE DISPOSIZIONI DI LEGGE SECONDO IL NUMERO DI PERSONE OCCUPATE DAL DATORE DI LAVORO

2013



2014

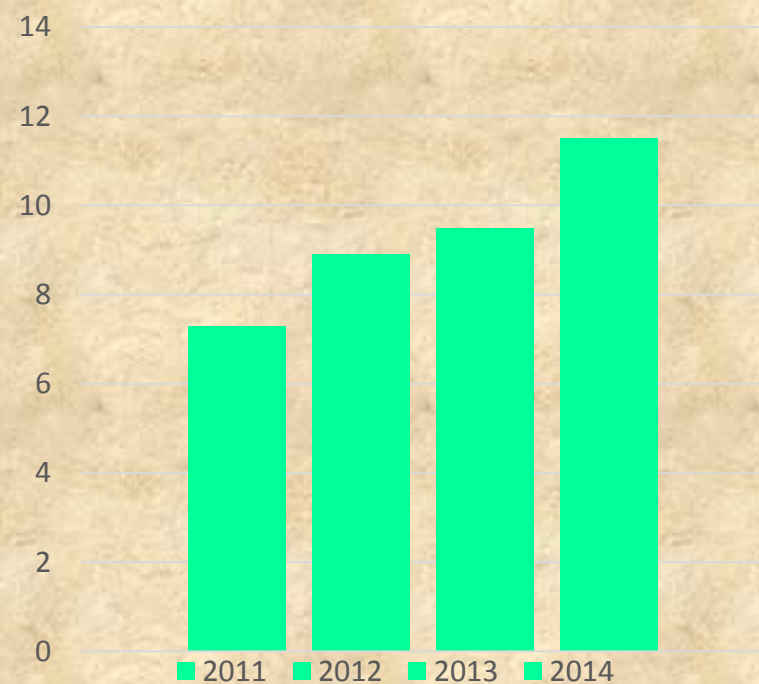


■ Numero di contratti civili

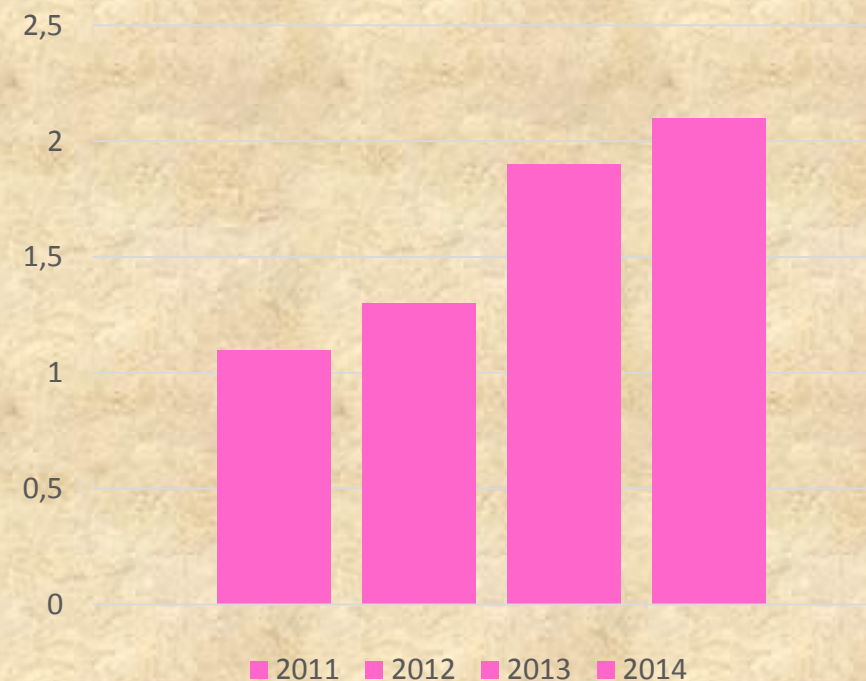
■ Numero di contratti civili conclusi alle condizioni relative al contratto di lavoro

RISULTATI DEI CONTROLLI – CONCLUSIONE DI CONTRATTI DI DIRITTO CIVILE IN VIOLAZIONE DELL'ART 22 DEL CODICE DEL LAVORO

N. di persone che non hanno rispettato le disposizioni di legge



N. di datori di lavoro che non hanno rispettato le disposizioni di leggi



SANZIONI

Il datore di lavoro o la persona che agisce per suo conto, qualora concluda un contratto di diritto civile che, per le condizioni previste, richiederebbe invece la stipula di un contratto di lavoro subordinato, in virtù dell'art22 Par.1, è passibile di ammenda per un importo compreso tra 1000 e 30000 pln (art.281, punto 1 del Codice del Lavoro).

Nel 2014, per le infrazioni sopra menzionate, gli ispettori del lavoro:

- hanno inflitto ammende a 689 persone per un ammontare complessivo di circa 900000 pln;
- hanno depositato ai Tribunali competenti n.149 istanze di penalizzazione;
- hanno applicato misure preventive nei confronti di 558 persone.

AZIONI GIUDIZIARIE IN CASO DI CONSTATAZIONE DELL'ESISTENZA DI UN RAPPORTO LAVORO SUBORDINATO

- ❑ L'impiego di prestatori nelle condizioni tipiche del lavoro subordinato costituisce il fondamento per l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, quale che sia la denominazione del contratto concluso tra le parti (art22, Par.1, Codice del Lavoro);
- ❑ l'Ispezione Nazionale del Lavoro è competente a presentare istanze giudiziarie e, previo consenso delle parti interessate, a partecipare alle procedure innanzi al Collegio dei Probiviri volte a stabilire l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

SEGUE AZIONI GIUDIZIARIE IN CASO DI CONSTATAZIONE DELL'ESISTENZA DI UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

- ❑ Tanto la dottrina che la giurisprudenza hanno preso in considerazione la tesi secondo cui la forma del contratto concluso dipende da un'unanime volontà delle parti;
- ❑ l'art 22 Par.1 del Codice del Lavoro non crea una presunzione legale circa la conclusione di un rapporto di lavoro subordinato (sentenza della Corte Suprema del 23 settembre 1998, rif. II UKN 229/98);
- ❑ in caso di constatazione che il contratto concluso risponde con la medesima intensità alle caratteristiche del contratto di lavoro e a quelle del contratto di diritto civile, è la volontà delle parti a determinare in concreto il tipo di contratto (sentenza della Corte Suprema del 27 marzo 2010, rif. II PK 354/09).

CONTRATTI A TERMINE

Il Codice del lavoro menziona i seguenti tipi di contratto di lavoro:

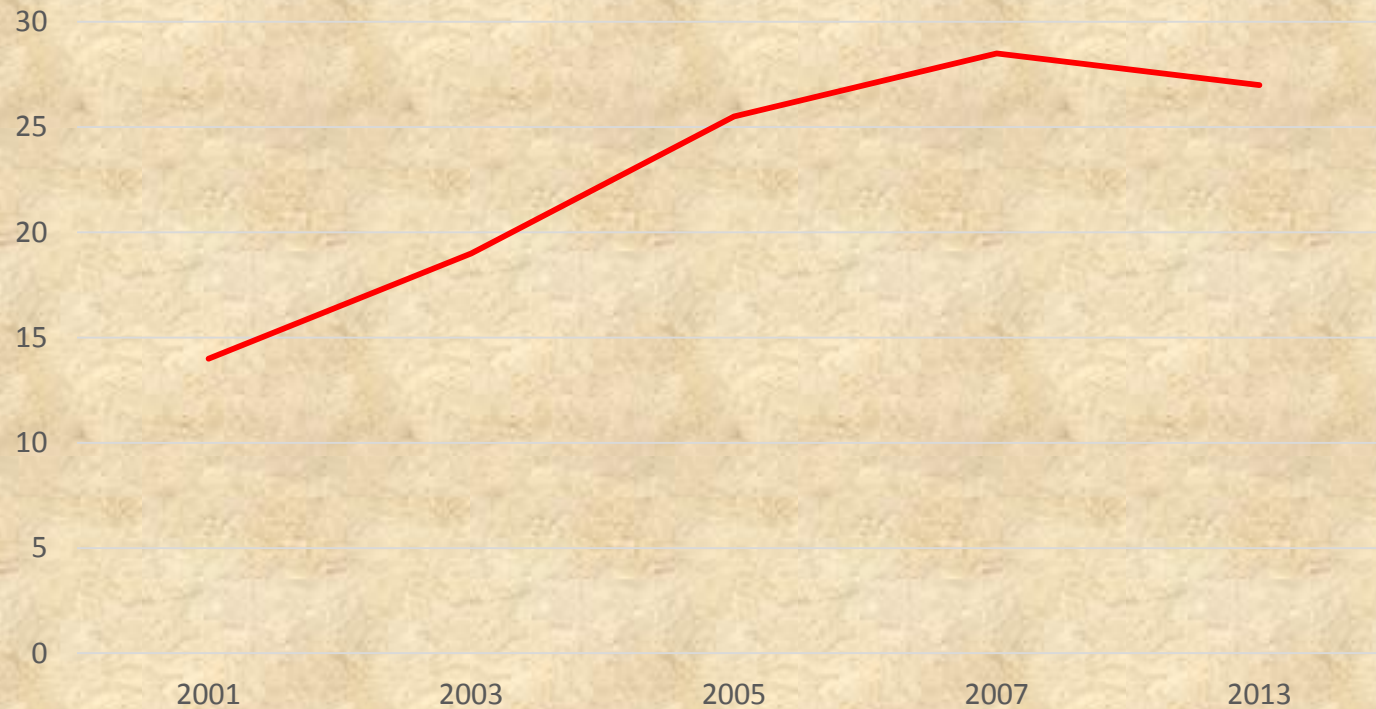
- contratto a durata determinata;
- contratto concluso per l'esecuzione di una missione precisamente definita;
- contratto di sostituzione (un particolare tipo di contratto a durata determinata espressamente finalizzato a sostituire un dipendente assente);
- contratto di prova (inferiore a tre mesi).

CONTRATTI A TERMINE

DURATA DEL CONTRATTO	NUMERO DI CONTRATTO
3 MESI	1416
DA 3 A SEI MESI	1325
DA 6 MESI A 1 ANNO	5923
DA 1 A 3 ANNI	10959
DA 3 A 5 ANNI	4300
PIÙ DI 5 ANNI	4641

CONTRATTI A TERMINE

DINAMICA DELLA CRESCITA DEL LAVORO A TERMINE IN
POLONIA



Struttura dell'occupazione in
Polonia: 11,9 milioni di cui

Contratti di diritto civile
1,4 milioni

Contratti a termine 1,8
milioni

Contratti a durata
indeterminata 8,7 milioni

TELELAVORO

- ❑ Il telelavoro costituisce una specifica forma d'impiego subordinato (nel quadro di un contratto di lavoro);
- ❑ Il telelavoro è un lavoro eseguito di regola fuori dello stabilimento, con il supporto di mezzi di comunicazione elettronica nel senso di dispositivi finalizzati alla prestazione di lavoro per via elettronica;
- ❑ Ogni dipendente che esegue il proprio lavoro nelle condizioni suesposte e che comunica i risultati del proprio lavoro al datore di lavoro, in particolare con il supporto di mezzi di comunicazione elettronica, è da considerarsi telelavoratore (art67 del Codice del Lavoro).

SEGUE TELELAVORO

- ❑ **Benefici per il datore di lavoro:** Diminuzione dei costi riferiti a questo tipo d'impiego;
 - ❑ Inconvenienti- Scarse possibilità di una sistematica sorveglianza del lavoro eseguito dal lavoratore.

- ❑ **Benefici per il telelavoratore:** Possibilità di effettuare un lavoro nel proprio domicilio (ad es. per lavoratori che educano un bambino o per persone disabili);
 - ❑ Inconvenienti- Mancanza di un contatto personale con i collaboratori.

LA DURATA DEL LAVORO FLESSIBILE

SISTEMI RIFERITI ALLA DURATA DEL LAVORO

- ❑ **Lavoro intermittente:** Consiste nell'esecuzione di un lavoro in due fasce orarie, separate da un intervallo di durata inferiore a cinque ore, non compreso nell'orario di lavoro (tuttavia il dipendente, in relazione alla durata di questi intervalli, beneficia del diritto alla remunerazione, in misura corrispondente alla metà della remunerazione dovuta per le ore effettivamente lavorate);
- ❑ **Settimana corta:** Permette al lavoratore di eseguire il lavoro in meno di cinque giorni alla settimana, al tempo stesso prolungando la durata giornaliera del lavoro fino ad un massimo di 12 ore;
- ❑ **Lavoro week-end:** Consiste nell'eseguire il lavoro unicamente nei giorni di venerdì, sabato e domenica o in occasione delle festività infrasettimanali. Questo sistema consente di prolungare la durata giornaliera del lavoro sino al massimo di 12 ore;
- ❑ **Orario di lavoro flessibile in funzione degli incarichi affidati:** Consiste nel determinare, in accordo con il dipendente, la durata indispensabile alla realizzazione dell'incarico affidato al medesimo. In questo sistema non è prevista la deduzione oraria. Può essere applicato nei soli casi giustificati dal particolare tipo di lavoro, dalla sua organizzazione o dal luogo di esecuzione del lavoro.

SEGUE DURATA DEL LAVORO FLESSIBILE PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI LAVORO

Possibilità di prolungare i periodi di lavoro sino a 12 mesi:

- in ciascun sistema di lavoro, se lo giustificano motivi oggettivi di natura tecnica od organizzativa, il periodo di riferimento può essere prolungato sino ad un massimo di 12 mesi nel rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Procedure previste:

- convenzione collettiva o accordo con le organizzazioni sindacali;
- in assenza di organizzazioni sindacali è ammessa la concertazione con i rappresentanti del personale.

Il datore di lavoro è tenuto a trasmettere copia dell'accordo, sul prolungamento della durata del lavoro, all'Ispettorato Regionale del Lavoro competente entro il termine dei 5 giorni successivi alla conclusione dell'accordo.

SEGUE LA DURATA DEL LAVORO FLESSIBILE ORARI MOBILI

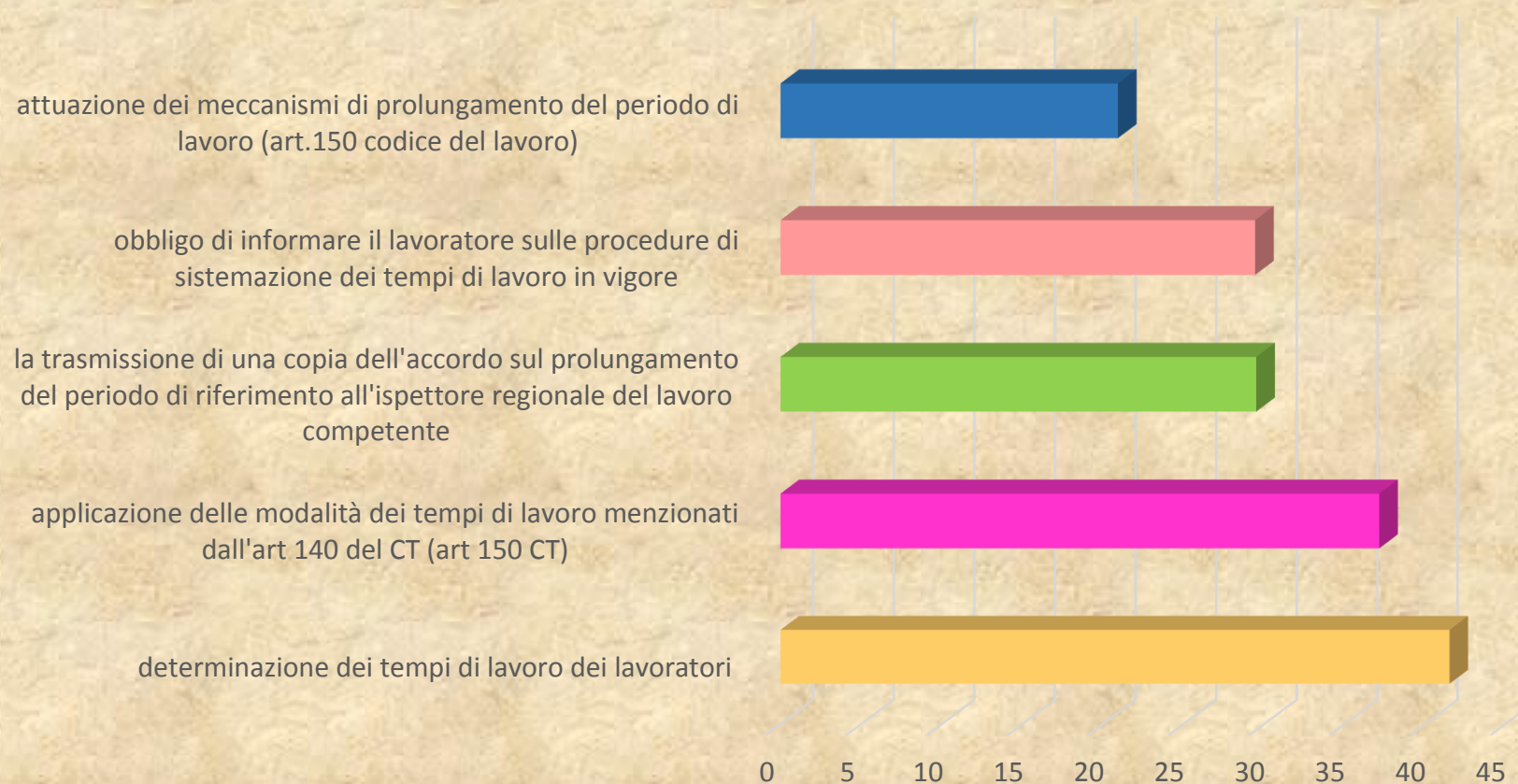
- ❑ La sistemazione individuale dell'orario (articolo 142 del Codice del lavoro) – su domanda scritta del dipendente, il datore di lavoro può mettere in atto una sistemazione individuale degli orari di lavoro.
- ❑ La sistemazione dei tempi di lavoro attraverso orari mobili è definita come segue (art.140 del Codice del lavoro):
 - ❑ variazioni nell'ora di inizio della prestazione lavorativa, conformemente al sistema consentito;
 - ❑ intervalli nei tempi di lavoro, ipotesi nella quale è lo stesso lavoratore a decidere l'ora di inizio della prestazione, le giornate lavorate, sulla base dei sistemi orari adottati.
- ❑ Il caso, infine, della dispensa del dipendente dall'obbligo di eseguire le prestazioni lavorative, al fine di consentire al medesimo di regolare i propri affari personali, con riserva di recupero delle ore di assenza dal servizio.

CONTROLLO DELLA DURATA DEL LAVORO NEL 2014

	NUMERO DI CONTROLLI DURANTE IL QUALE SONO STATE TROVATE LE IRREGOLARITÀ	NUMERO DI ENTITÀ IN CUI SONO STATE RISCONTRATE IRREGOLARITÀ	NUMERO DI LAVORATORI CON IRREGOLARITÀ
IRREGOLARITÀ NELL'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI LAVORO INTERMITTENTE (art 139 del Codice del Lavoro)	84	84	264
IRREGOLARITÀ NELL'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI LAVORO (ipotesi disciplinata dall'art.140 Codice del Lavoro)	62	58	3530
APPLICAZIONE ERRONEA DELLA PIANIFICAZIONE INDIVIDUALE DEGLI ORARI (art.142 del codice del Lavoro)	33	33	197
IRREGOLARITÀ NELL'INTRODUZIONE E APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI LAVORO DEL WEEK – END (art.144 del Codice del Lavoro)	10	10	33
IRREGOLARITÀ NELL' APPLICAZIONE DELLA DURATA DEL LAVORO NELL'IPOTESI DI «SETTIMANA BREVE» (art 143 Codice del lavoro)	2	2	4

VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI SULLE ORE DI LAVORO

TIPO DI VIOLAZIONI



L'ORARIO DI LAVORO DEI LAVORATORI IMPIEGATI A TEMPO PARZIALE

LA DURATA DEL LAVORO RISULTANTE DAL CONTRATTO DI LAVORO	NUMERO DI PERSONE					
	SOTTOPOSTI A CONTROLLO	PER LE QUALI È STATO CONSTATO IL SUPERAMENTO DELLA DURATA DEL TEMPO PREVISTA DEL CONTRATTO				
		AL DI SOTTO DELLO 0,5 DEL TEMPO DI LAVORO STANDARD	DA 0,5 A 0,75 DEL TEMPO DI LAVORO STANDARD	AL DI SOPRA DELLO 0,75 DEL TEMPO DI LAVORO STANDARD	SUPERA L'ORARIO PREVISTO PER UN LAVORO A TEMPO PIENO	TOTALE
AL DI SOTTO DELLO 0,5 DEL TEMPO DI LAVORO STANDARD (A TEMPO PIENO)	207	53	5	1	0	59
DA 0,5 A 0,75 DEL TEMPO DI LAVORO STANDARD	911		215	82	3	300
SOPRA LO 0,75 DEL TEMPO DI LAVORO STANDARD	210			56	51	107

RACCORDO DEL PERIODO DI MATERNITÀ FACOLTATIVA E DEL CONGEDO PARENTALE CON L'ESERCIZIO DEL LAVORO

Il dipendente può raccordare il congedo di maternità facoltativa o il congedo di paternità con lo svolgimento del lavoro presso il datore che ha accordato il congedo, per una durata non superiore alla metà della durata complessiva del congedo annuale. In mancanza, il congedo di maternità facoltativa o di paternità è accordato per il periodo residuo.

LA DIMINUZIONE DEI PERIODI LAVORATIVI PER UN LAVORATORE AUTORIZZATO A FRUIRE DEL CONGEDO PARENTALE D'EDUCAZIONE

Il dipendente autorizzato a fruire del congedo parentale d'educazione può indirizzare al proprio datore di lavoro un'istanza di riduzione dei tempi di lavoro di durata non inferiore al periodo nel quale potrebbe fruire del predetto congedo. Il datore di lavoro è tenuto ad accettare l'istanza del dipendente.