



NOWY PROJEKT USTAWY O ZMIANIE USTAWY O PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY ORAZ NIEKTÓRYCH INNYCH USTAW

Prace nad nowelizacją przepisów rozszerzających uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy zostały wznowione. 30 stycznia Rządowe Centrum Legislacji opublikowało kolejny projekt ustawy zmieniającej ustawę o PIP oraz niektóre inne ustawy.

CO SIĘ ZMIENIŁO W PORÓWNANIU DO POPRZEDNIEJ WERSJI PROJEKTU?

✓ Decyzje Okręgowego Inspektora Pracy

Nowy projekt nadal przewiduje możliwość wydania przez Okręgowego Inspektora Pracy decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy, jednak dopiero w sytuacji, gdy podmiot zatrudniający nie zastosuje się do polecenia usunięcia naruszeń związanych z umową cywilnoprawną lub faktycznego świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Jeżeli polecenie zostanie wykonane prawidłowo, postępowanie w sprawie zostanie zakończone.

W porównaniu do poprzedniego projektu, **decyzja nie będzie miała rygoru natychmiastowej wykonalności**. Stanie się wykonalna dopiero po upływie terminu na wniesienie odwołania lub po uprawomocnieniu wyroku sądu stwierdzającego istnienie stosunku pracy. **Wcześniej decyzja ta wywoływała natychmiastowe skutki, w zakresie m.in. prawa pracy, podatków oraz ubezpieczeń społecznych, od dnia jej wydania.**

✓ Procedura odwoławcza

Zgodnie z nowym projektem postępowanie administracyjne będzie jednoinstancyjne. **Od decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy będzie przysługiwać odwołanie do sądu pracy**. Będzie musiało być ono złożone za pośrednictwem Okręgowego Inspektora Pracy w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji. Odwołujący będzie musiał przedstawić wszystkie twierdzenia i dowody już w odwołaniu, a pracodawca i Okręgowy Inspektor Pracy w odpowiedzi na nie. Późniejsze powołanie nowych twierdzeń lub dowodów będzie możliwe tylko w wyjątkowych przypadkach.

✓ Powództwo sądowe

Okręgowy Inspektor Pracy po przeprowadzeniu kontroli, zamiast wydania decyzji, będzie mógł wnieść powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy. Będzie mogło być ono wniesione w szczególności, gdy zajdzie potrzeba ustalenia istnienia stosunku pracy za okres wcześniejszy niż ten, który może zostać objęty decyzją. Sąd będzie mógł rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, jeśli treść lub istnienie stosunku pracy nie będzie budziło wątpliwości. Posiedzenie sądu powinno zostać wyznaczone w ciągu miesiąca od dnia wniesienia pozwu. Sąd zyska także możliwość wydania wyroku wstępnego co do istnienia stosunku pracy, natomiast w zakresie jego treści będzie mógł zarządzić rozprawę lub odroczyć jej rozpoznanie.



✓ Ochrona osoby zatrudnionej w trakcie postępowania

Projekt przewiduje możliwość udzielenia przez sąd zabezpieczenia, polegającego na tym, że umowa cywilnoprawna będzie mogła zostać zmieniona, wypowiedziana lub rozwiązana wyłącznie na zasadach przewidzianych w prawie pracy. Jeżeli będzie to konieczne dla ochrony osoby zatrudnionej, sąd może dodatkowo uregulować prawa i obowiązki stron na czas trwania postępowania.

✓ Interpretacje indywidualne

Projekt wprowadza również możliwość wydania przez Głównego Inspektora Pracy interpretacji indywidualnej, która wskazywałaby, czy dana umowa cywilnoprawna powinna być traktowana jako umowa o pracę. **Interpretacja nie miałaby charakteru wiążącego dla podmiotu zatrudniającego, jednak zastosowanie się do niej będzie chronić przed nałożeniem sankcji wyższych niż te wskazane w jej treści.** Jednocześnie byłaby ona wiążąca dla Państwowej Inspekcji Pracy, która nie będzie mogła jej zmodyfikować, chyba że zmienią się okoliczności danej sprawy. Od interpretacji przysługiwałoby odwołanie do właściwego sądu pracy.

KONSEKWENCJE ZMIAN

Pomimo złagodzenia wcześniejszych propozycji dotyczących przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, przedsiębiorcy powinni mieć świadomość, że ryzyko takie nadal istnieje. Przepisy pozostają na etapie prac legislacyjnych, jednak ze względu na duże zainteresowanie tematem należy liczyć się z tym, że mogą one szybko wejść w życie.

Nowe przepisy zaczną obowiązywać 3 miesiące po ich ogłoszeniu. W związku z tym warto już teraz rozważyć audyt obowiązujących umów cywilnoprawnych oraz na bieżąco monitorować dalszy przebieg prac nad nowelizacją.

Jeśli są Państwo zainteresowani przeprowadzeniem audytu umów cywilnoprawnych oraz związanych ze współpracownikami procesów, pod kątem nowych regulacji, zapraszamy do kontaktu - chętnie pomożemy w identyfikacji ryzyk i wdrożeniu niezbędnych zmian.

Jeśli potrzebujecie Państwo pomocy w powyższym zakresie - zapraszamy do kontaktu z naszymi specjalistami.

Kontakt

Krzysztof Śliwiński
radca prawny, dyrektor
k.sliwinski@dsk-kancelaria.pl

Jakub Waszak,
radca prawny
j.waszak@dsk-kancelaria.pl