



NOWE UPRAWNIENIA PIP – ZMIANY WCHODZĄ W ŻYCIE!

Przepisy wprowadzające reformę Państwowej Inspekcji Pracy zostały podpisane przez Prezydenta. Oznacza to, że z początkiem lipca Inspekcja uzyska nowe uprawnienia, w szczególności te dotyczące reklasyfikacji umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Wtedy też można spodziewać się pierwszych kontroli – zgodnie z informacjami z PIP inspektorzy są już gotowi na te konkretne kontrole i czekają tylko na wejście przepisów w życie. Zapowiada się więc gorące lato dla pracodawców i działów HR.

Przypominamy, co przewiduje ustawa

1. Decyzje PIP stwierdzające istnienie stosunku pracy – kluczowy element nowych przepisów. PIP zyska uprawnienie umożliwiające zmianę m. in. umów zlecenia, umów o świadczenie usług oraz współpracy na zasadach B2B w stosunek pracy. Wpłynie to bezpośrednio na koszty zatrudnienia jak również ponoszone przez współpracownika obciążenia podatkowe i składkowe.

2. Skutki i wykonalność decyzji – decyzja będzie wywoływać skutki na gruncie prawa pracy, prawa podatkowego oraz ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego od dnia jej wydania. Co do zasady będzie wykonalna dopiero po uprawomocnieniu, chyba że...

3. Natychmiastowa wymagalność – wniesienie odwołania nie zawsze wstrzyma skutki decyzji. PIP będzie miał możliwość nadania decyzji rygoru natychmiastowej wykonalności. Element ten będzie podlegał niezależnemu zaskarżeniu.

4. Odwołanie – jedynie miesiąc na wniesienie odwołania od dnia doręczenia decyzji.

5. Dwuetapowy tryb – PIP przed wydaniem decyzji będzie kierował polecenie dotyczące usunięcia naruszenia polegającego na niezawarciu umowy o pracę. Decyzja zostanie wydana dopiero w przypadku niewykonania stosownego polecenia.

6. Elementy decyzji – decyzja ustalająca stosunek pracy pomiędzy stronami będzie określać m.in. rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, wymiar czasu pracy oraz wynagrodzenie za pracę.

7. Wola stron – Inspektor będzie mógł uwzględnić wolę stron, co do rodzaju łączącego ich stosunku prawnego – ale nie będzie nią związany. W praktyce nawet wobec sprzeciwu współpracownika może dojść do reklasyfikacji.

8. Zabezpieczenie – sąd będzie miał możliwość udzielenia zabezpieczenia na czas trwania procesu. Zabezpieczenie będzie polegać na przyznaniu szczególnej ochrony przed zmianą, wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy. Dodatkowo sąd będzie miał możliwość tymczasowego unormowania praw i obowiązków stron na czas trwania postępowania.



Co zrobić jeszcze teraz?

Audyt i w razie potrzeby wprowadzenie zmian naprawczych (zarówno w obrębie treści dokumentów jak i rzeczywistej współpracy) to kroki, które należy zrobić już teraz.

Pozwoli to z jednej strony na właściwe ułożenie współpracy zgodnie z przepisami i oczekiwaniami obu stron a z drugiej na uniknięcie nieprzyjemnej niespodzianki ze strony PIP. Reklasyfikacja to koszty nie tylko wizerunkowe czy w sferze employer brandingu ale wymierne finansowe obciążenie dla obu stron. Warto więc już dzisiaj się zabezpieczyć, aby lato było spokojne.

Zapraszamy do kontaktu!



Sławomir Paruch

radca prawny, partner
slawomir.paruch@pcslegal.pl



Paweł Sych

radca prawny, partner
pawel.sych@pcslegal.pl



Marcin Szlasa-Rokicki

radca prawny, partner,
zarządzający Zespołem Sporów Sądowych
marcin.szlasa-rokicki@pcslegal.pl



Patryk Koziel

radca prawny, starszy prawnik
patryk.koziel@pcslegal.pl