

Przygotowana w Ministerstwie Pracy ustawa o reformie PIP została podpisana przez Prezydenta.

Celem ustawy jest przede wszystkim walka z wypychaniem pracowników na pozorne umowy cywilnoprawne i tym samym pozbawianie ich należnych im praw pracowniczych. Ustawa nie zmienia Kodeksu Pracy, lecz wprowadza narzędzia do skutecznego egzekwowania obowiązującego już prawa.

Reforma będzie też chronić uczciwych przedsiębiorców przed nieuczciwą konkurencją, która przez lata budowała swoją przewagę kosztem pracowników.

Decyzja przekształcająca nieprawidłowo zawarte umowy

Najważniejszym założeniem ustawy jest nadanie okręgowym inspektorom pracy uprawnień do wydawania decyzji przekształcających nieprawidłowo zawartą umowę, np. umowę zlecenia w umowę o pracę. Nie będzie to jednak jednoosobowa decyzja inspektora, lecz odpowiednio zaprojektowany, wieloetapowy proces chroniący wszystkie strony.

W przypadku wykrycia nieprawidłowości, w pierwszej kolejności PIP wydawać będzie polecenia usunięcia naruszeń. Dopiero w przypadku, kiedy nie zostanie ono wykonane, inspektor PIP będzie mógł złożyć wniosek do Okręgowego Inspektora Pracy o wydanie decyzji przekształcającej nieprawidłowo zawartą umowę w umowę o pracę.

Zarówno pracodawca, jak i pracownik będą mogli odwołać się od tej decyzji do sądu pracy, co wstrzyma jej wykonanie do momentu wydania orzeczenia.

Co ważne, na czas trwania postępowania sądowego przewidziano możliwość udzielenia zabezpieczenia roszczenia. W okresie objętym zabezpieczeniem umowa między stronami może zostać zmieniona, wypowiedziana lub rozwiązana wyłącznie na zasadach prawa pracy. Oznacza to, że do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sporu osoba objęta zabezpieczeniem nie może zostać pozbawiona ochrony tylko dlatego, że formalnie zawarła umowę cywilnoprawną. W razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy przysługują jej środki ochrony sądowej przewidziane w prawie pracy.

Ustawa wprowadza także rozwiązania takie jak:

- wprowadzenie procedury interpretacji indywidualnej - pracodawca będzie mógł wystąpić do PIP z wnioskiem o sprawdzenie czy sposób, w jaki zatrudnia swoich pracowników jest zgodny z prawem, a jeżeli nie – jak doprowadzić je do stanu zgodnego z prawem;
- umożliwienie wymiany danych pomiędzy PIP, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) i Krajową Administracją Skarbową (KAS) aby usprawnić kontrole;
- wprowadzenie możliwości przeprowadzania przez PIP zdalnych kontroli;
- wprowadzenie obowiązku sporządzania przez PIP rocznych i wieloletnich planów działań dla kontroli celowych na podstawie analizy ryzyka;
- co najmniej dwukrotne zwiększenie maksymalnej wysokości grzywny, jaką PIP może nałożyć w postępowaniu mandatowym.

Źródło: MRPiPS