



Podsumowanie najważniejszych zmian w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy z perspektywy Pracodawców RP

W toku prac nad zmianami w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy udało się uwzględnić część postulatów zgłaszanych przez Pracodawców RP. Przyjęte rozwiązania nie eliminują wszystkich wątpliwości przedsiębiorców, ale w kilku kluczowych obszarach prowadzą do ograniczenia ryzyk prawnych i finansowych oraz wzmacniają gwarancje proceduralne po stronie pracodawców.

1. Ograniczenie ryzyk dla przedsiębiorców

- Usunięto możliwość nadawania decyzjom skutków prawnych wstecz - wcześniejsze propozycje przewidywały nawet do 5 lat wstecz.
- Wprowadzono możliwość odniesienia się przez strony do zebranego materiału przed wydaniem decyzji.
- W postępowaniu ma być uwzględniana wola stron, o ile nie jest sprzeczna z prawem ani nie zmierza do jego obejścia.

2. Złagodzenie natychmiastowej wykonalności

- Ograniczono możliwość nadawania rygoru natychmiastowej wykonalności.
- Ma on dotyczyć wyłącznie osób objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.
- Co do zasady decyzja będzie wykonalna dopiero po upływie terminu do wniesienia odwołania albo po prawomocnym orzeczeniu sądu.

3. Zmiana ścieżki odwoławczej

- Zrezygnowano z odwołania do Głównego Inspektora Pracy.
- Przyjęto bezpośrednie odwołanie do sądu pracy, na zasadach określonych w kodeksie postępowania cywilnego.

4. Większa szansa na wcześniejsze dostosowanie po stronie pracodawcy

- Wydanie decyzji ma być poprzedzone niewykonaniem polecenia usunięcia naruszeń.
- Oznacza to, że pracodawca zyskuje możliwość wcześniejszego dostosowania umowy lub praktyki zatrudnienia do obowiązujących przepisów.
- Rozwiązanie to wzmacnia zasadę proporcjonalności i ogranicza ryzyko automatycznego stosowania najbardziej dotkliwych środków.

5. Nowe narzędzie - interpretacje indywidualne

- Wprowadzono możliwość wystąpienia do Głównego Inspektora Pracy o interpretację, czy dany stosunek prawny stanowi stosunek pracy.



- Interpretacja ma być wiążąca dla PIP.
- Przedsiębiorca, który zastosuje się do jej treści, nie będzie mógł zostać obciążony sankcjami w tym zakresie.

6. Wydłużona abolicja

- Okres na dobrowolne dostosowanie stosunków prawnych do przepisów wydłużono z 6 do 12 miesięcy.
- Daje to przedsiębiorcom więcej czasu na uporządkowanie relacji zatrudnienia bez ryzyka odpowiedzialności przewidzianej w Kodeksie pracy.

7. Bezpieczniejsze kontrole zdalne

- Doprecyzowano zasady prowadzenia kontroli zdalnych.
- Wprowadzono wymogi dotyczące bezpieczeństwa systemów teleinformatycznych, w tym poufności, integralności i dostępności transmisji danych oraz stosowania mechanizmów kryptograficznych.
- To ważne zabezpieczenie z perspektywy tajemnicy przedsiębiorstwa i bezpieczeństwa informacji.

8. Ograniczenie uznaniowości PIP

- Zrezygnowano z przepisu upoważniającego GIP do wydawania wytycznych określających kryteria oceny okoliczności faktycznych przy ustalaniu istnienia stosunku pracy.

9. Większa kontrola sądowa

- Doprecyzowano przesłanki dotyczące zabezpieczenia sądowego.
- Ostateczny kształt przepisów wzmacnia rolę sądu jako kluczowego organu rozstrzygającego spór.

10. Ocena działania ustawy

- Wprowadzono obowiązkową ocenę ex post funkcjonowania ustawy po 12 miesiącach od jej wejścia w życie.