

Podatki i księgowość PROCEDURY Posłowie chcą zmienić przepisy o zawieszaniu podatkowego przedawnienia. Ale kierunek, w którym zmierzają, szybciej zaszkodzi podatnikom, niż im pomoże B2	Firma i prawo WYWIAD Tomasz Lewandowski, wiceminister rozwoju i technologii: – Planujemy przywrócić możliwość ustanawiania użytkowania wieczystego na cele mieszkaniowe B4	Prawnik PRAWO KARNE Za obrazę uczuć religijnych będzie można zapłacić grzywnę, ale nie będzie już groziło więzienie. Eksperci chwala planowane zmiany w kodeksie karnym B6	Samorząd i administracja ODPADY Na koniec ub.r. liczba dzikich wysypisk śmieci w Polsce sięgnęła ponad 2,7 tys., co jest najwyższym wynikiem od ponad 10 lat. Nie pomogła likwidacja prawie 13 tys. takich miejsc B7	Kadry i płace PRACA Eksperci wieszczą, że 2026 r. będzie jednym z najtrudniejszych dla polskich pracodawców. Firmy będą musiały zrewidować niemal wszystkie obszary związane z zatrudnianiem B9
---	--	---	---	--

Drakońskie kary za zemstę na pracowniku

ZATRUDNIENIE Szykują się rewolucyjne zmiany w systemie sankcji dla pracodawców. Nowe przepisy budzą jednak wątpliwości ekspertów, którzy **ostrzegają przed nadużyciami** i paraliżem decyzyjnym w firmach

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Wygląda na to, że okres względnej łagodności w karaniu naruszeń pracowniczych dobiega końca. Ustawodawca zdecydował się na zaostrenie kursu, a narzędziem do tego ma być najnowszy projekt nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy i innych ustaw. Rozszerzono w nim katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Do art. 281 par. 1 kodeksu pracy zostanie dodany nowy punkt 1b, przewidujący karę grzywny za naruszenie zakazu niekorzystnego traktowania pracownika w związku z decyzją inspektora o ustaleniu stosunku pracy. Innymi słowy – pracodawca nie będzie mógł podjąć żadnych działań odwetowych wobec osoby, którą PIP uznała za zatrudnioną na etacie.

Zleceniobiorcy jak związkowcy

Chodzi o sytuację, gdy inspekcja stwierdzi, że osoba pracująca na podstawie umowy zlecenia czy o dzieło faktycznie wykonuje obowiązki jak etatowiec. Od momentu wydania decyzji taki pracownik ma zyskać szczególną ochronę. W projekcie zaplanowano również wysokość kar za wszystkie wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Obecnie grzywny mieszczą się w przedziale od 1 tys. do 30 tys. zł, po zmianach wzrosną do 2 tys. – 60 tys. zł. – Nowe przepisy w istocie tworzą instrument represyjny. Każda decyzja kadrowa dotycząca

osoby objętej decyzją PIP – nawet jeśli uzasadniona względami merytorycznymi – może zostać potraktowana jako działanie odwetowe – zauważa dr Katarzyna Kalata, radca prawny i specjalistka z zakresu prawa pracy. Jak wyjaśnia, w praktyce może to dotyczyć wielu pozornie neutralnych decyzji, czyli nie tylko zwolnienia, ale też pominięcia przy podwyżce, odsunięcia od zadań czy odmowy ustalenia elastycznych grafików. – Trzeba jasno powiedzieć, że pracodawcy zostaną zmuszeni do skrajnie ostrożnego działania wobec pracownika, którego status został zmieniony przez inspektora pracy. I to nawet wtedy, gdy decyzja PIP zostanie później uchylona przez sąd – dodaje Kalata. Zdaniem ekspertki nowy przepis wzmacnia ochronę „ujawnionych” przez PIP pracowników, dając im status zbliżony do sygnalistów czy związkowców. Z chwilą doręczenia decyzji inspektora nad pracownikiem rozpościera się parasol ochronny, który ma działać natychmiast.

– W praktyce oznacza to zaburzenie równowagi stron. Zamiast systemu ochrony prawa pracy dostajemy system automatycznych sankcji nakładanych przed sądową weryfikacją decyzji urzędnika – ostrzega Kalata. Planowane wprowadzenie do porządku prawnego nowego typu wykroczenia spotkało się też z krytyczną reakcją przedstawicieli pracodawców. Wskazują oni na systemowe błędy w założeniach projektu,

które mogą prowadzić do paraliżu decyzyjnego w firmach i nieuzasadnionego karania przedsiębiorców.

Trudno ocenić

Robert Lisicki, dyrektor departamentu pracy w Konfederacji Lewiatan, ocenia wręcz wprowadzenie nowego wykroczenia jako nieuzasadnione. – To kolejna tego rodzaju regulacja zwiększająca ochronę pracownika, ale tym razem wkracza się w obszar prawa wykroczeń, które powinno dotyczyć tylko czynów oczywistych i bezspornych – podkreśla. Lisicki zwraca uwagę, że pojęcia retorsji czy niekorzystnego traktowania są ocenne i niejednoznaczne.

– Decyzje o awansie, udziale w szkoleniu czy nawet rozwiązaniu umowy wymagają często uwzględnienia szerszych okoliczności i pracownikom przysługują odpowiednie uprawnienia do dochodzenia swoich uprawnień przed sądami – mówi ekspert Lewiatana.

Wprowadzenie takich sankcji może prowadzić do sytuacji, w której pracodawcy będą się bali podejmować jakiegokolwiek decyzje wobec pracowników objętych decyzją inspektora.

– Dla zatrudniających oznacza to konieczność udowodnienia, że każda zmiana w zakresie obowiązków czy struktury zatrudnienia nie ma związku z postępowaniem PIP – dodaje Robert Lisicki.

Eksperci rynku pracy zauważają, że ustawodawca coraz częściej po-

sługuje się podobnymi konstrukcjami ochronnymi. Dotyczy to m.in. pracowników, którzy składają wnioski o zmianę umowy terminowej na umowę na czas nieokreślony, osób korzystających z praw wynikających z naruszenia przepisów prawa pracy czy tych, które równocześnie pracują dla innego pracodawcy. Każda z tych grup jest obecnie objęta szczególnymi gwarancjami, które ograniczają dopuszczalność wypowiedzenia lub rozwiązania umowy. Nowe przepisy o retorsjach po decyzji PIP wpisują się w ten trend, poszerzając listę sytuacji, w których pracodawca musi działać ze szczególną ostrożnością.

Nie wszyscy jednak uważają, że zmiana po-prawi sytuację pracowników. Agata Majewska, radca prawny w TDJ Legal Morawiec, określa, że nowy przepis w praktyce pozostanie martwy.

– Inspektorom pracy trudno będzie wykazać takie zawinione naruszenie zakazu i jego przejawy, a przede wszystkim ustalić konkretne go sprawcę. To wymaga szczegółowego postępowania dowodowego – wyjaśnia prawniczka.

Jak dodaje, praktyka pokazuje, że podobne problemy pojawiają się w sprawach o dyskryminację czy nierówne traktowanie. Często trudno tam wykazać związek przyczynowy między decyzją pracodawcy a rzeczywistym pokrzywdzeniem pracownika.

– Trudno więc zgodzić się z projektodawcą, że zmiana ta zapewni realną ochronę przed działaniami odwetowymi – podsumowuje Majewska.

Jednocześnie pozytywnie ocenia inną część projektu, zakładającą podniesienie kar za utrudnianie egzekucji

§

Co dziś jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika?

➔

zawieranie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 par. 1 powinna być zawarta umowa o pracę,

➔

niezawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia,

➔

niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy,

➔

niepoinformowanie pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia,

➔

nieudzielenie pracownikowi w terminie, w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedzi na wniosek lub niepoinformowanie o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku w sprawie zmiany warunków pracy,

➔

wypowiedzenie lub rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem w sposób rażący przepisów prawa pracy,

➔

stosowanie wobec pracowników innych kar niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,

➔

naruszanie przepisów o czasie pracy lub o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i o zatrudnianiu młodocianych ,

➔

naruszanie przepisów o elastycznej organizacji pracy,

➔

naruszanie przepisów o urlopie opiekuńczym,

➔

naruszanie przepisów dotyczących uwzględnienia wniosków w sprawie wprowadzenia indywidualnego lub ruchomego czasu pracy, systemów przerywanego czasu pracy, a także o powrót do pracy z domu oraz pracy zdalnej,

➔

naruszanie przepisów dotyczących pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń,

➔

nieprowadzenie dokumentacji pracowniczej i jej nieprzechowywanie oraz narażenie jej na uszkodzenie lub zniszczenie.

© © LR

należności alimentacyjnych. Grzywny za tego rodzaju wykroczenia mają wzrosnąć do poziomu od 3 tys. do 90 tys. zł. – W realiach polskiego rynku nadal zdarza się, że pracodawcy pomagają dłużnikom alimentacyjnym ukrywać faktyczne

zatrudnienie i wysokość wynagrodzenia. Wyższe sankcje mogą więc działać prewencyjnie – ocenia prawniczka. © ©

ZUS nie zawsze będzie mógł poświadczyć wykonywanie zlecenia – czytaj w tygodniku dla prenumeratorów Ubezpieczenia i Świadczenia D1