

NOWA SKARGA NA PRZEWLEKŁOŚĆ POSTĘPOWANIA PRZED ORGANEM ADMINISTRACYJNYM

Dotychczas w postępowaniu administracyjnym możliwe było złożenie jedynie skargi na bezczynność organu. Zgodnie z art. 3 par. 2 ust. 8 Prawa o postępowaniu przed sądami administracyjnymi, skargę tę rozpoznaje sąd administracyjny. Ustawa jednak nie określa na czym polega stan bezczynności organu, oddając pole do interpretacji orzecznictwu i doktrynie. Przyjmuje się więc, że z bezczynnością organu administracji publicznej mamy do czynienia wtedy, gdy w prawie ustalonym terminie organ ten nie podjął żadnych czynności w sprawie lub pomimo prowadzenia postępowania w sprawie – mimo istnienia ustawowego obowiązku – nie zakończył postępowania wydaniem decyzji, postanowienia lub podjęciem innego aktu.

W praktyce instytucja skargi na bezczynność organu nie rozwiązywała wszystkich problemów związanych z domaganiem się przez strony rozstrzygnięcia sprawy w rozsądnym terminie. Organy administracji publicznej skwapliwie korzystają bowiem z uprawnienia do wyznaczania kolejnych terminów załatwienia sprawy nawet wówczas, gdy nie jest to obiektywnie uzasadnione. W takiej sytuacji strona nie jest uprawniona do złożenia skargi na bezczynność organu, ponieważ pomimo upływu nierzadko długiego okresu, formalnie termin załatwienia sprawy nie upłynął. Jak czytamy w uzasadnieniu wprowadzonych zmian, *organy administracji publicznej dość często prowadzą postępowania*

nie w sposób nieefektywny, wykonując szereg czynności w dużym odstępie czasu bądź wykonując czynności pozorne, co powoduje, że formalnie nie są bezczynne.

Oczekiwaniom stron w tym zakresie wychodzi naprzeciw wspomniana wyżej nowelizacja Prawa o postępowaniu przed sądami administracyjnymi, która obok skargi na bezczynność, wprowadza skargę na przewlekłe prowadzenie postępowania przez organ. Istotną zmianą jest to, że skarga na przewlekłość postępowania może być wniesiona przed upływem terminu załatwienia sprawy, bez konieczności uprzedniego uruchamiania innych środków prawnych. Ustawa nie precyzuje, kiedy następuje stan przewlekłości, lecz w tej materii można posłużyć się definicją zredagowaną na potrzeby skargi na przewlekłość w postępowaniu sądowym. Z przewlekłością będziemy mieć więc do czynienia, gdy postępowanie przed organem administracji publicznej trwa dłużej niż jest to konieczne do załatwienia sprawy strony, w oparciu o okoliczności faktyczne i prawne. Naturalnie, przy ocenie, czy mamy do czynienia z **nieuzasadnioną zwłoką** organu, należy brać również pod uwagę stopień skomplikowania stanu faktycznego i zawichości prawnej sprawy, a także zachowanie się stron postępowania. Podobnie jak przy skardze na bezczynność, jeżeli sąd uwzględni skargę na przewlekłe postępowanie, zobowiązuje jednocześnie organ do wydania aktu lub dokonania czynności w określonym terminie. W sytuacji, gdy organ nie zastosuje się do polecenia sądu, strona ma prawo, po uprzednim wezwaniu

organu do załatwienia sprawy w terminie, do wniesienia kolejnej skargi i żądania wymierzenia organowi grzywny.

Podsumowując, nowe przepisy wypełniając istotną lukę, wyposażają strony w nowe narzędzie walki z dotkliwymi opóźnieniami w prowadzeniu postępowania przed organem administracji publicznej. W sytuacji wielokrotnego przedłużania przez organ terminu załatwienia sprawy, przysługuje im prawo do żądania zdyscyplinowania opieszalego organu przez sąd.

W celu uzyskania dalszych informacji na ten temat prosimy o kontakt z Aleksandrą Faderewską-Waszkiewicz (aleksandra.faderewska@laszczuk.pl).

ZMIANY W PRZEPISACH DOTYCZĄCYCH ŚWIADCTW PRACY I BADAŃ WSTĘPNYCH

W dniu 21 marca 2011 r. weszły w życie zmiany w Kodeksie pracy dotyczące obowiązku wystawiania świadectw pracy pracownikom kontynuującym zatrudnienie u tego samego pracodawcy oraz kierowania takich pracowników na badania wstępne.

Dotychczasowe przepisy nakazywały, by pracodawca, który nawiązywał z tym samym pracownikiem kolejną umowę o pracę bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej, wydawał temu pracownikowi świadectwo pracy dotyczące zakończonej umowy tylko na jego żądanie.

Po nowelizacji, na pracodawcy kontynuującym zatrudnianie pracownika po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzednich umów czasowych, ciąży bezwzględny obowiązek wydania świadectwa pracy dotyczący tych umów. Zgodnie z nowymi przepisami, jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów, zawartych w okresie 24 miesięcy, poczynając od zawarcia pierwszej z tych umów. Zgodnie z przepisami przejściowymi nowe zasady wydawania świadectw pracy w opisanej sytuacji będą miały zastosowanie tylko do stosunków pracy nawiązanych po dniu 21 marca 2011 r.

Jeżeli pracodawca zdecyduje się na ponowne zatrudnienie pracownika, który wykonywał pracę u tego pracodawcy na tym samym stanowisku lub na stanowisku o takich samych warunkach pracy, pracownik ten nie podlega badaniom wstępnym. Rozwiązanie to może być stosowane wyłącznie w przypadku, kiedy do zawarcia kolejnej umowy o pracę dochodzi nie później niż w ciągu 30 dni od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę.

W celu uzyskania dalszych informacji na ten temat prosimy o kontakt z Michałem Chodkowskim (michal.chodkowski@laszczuk.pl).