



Business
Centre
Club



FEDERACJA
PRZEDSIĘBIORCÓW
POLSKICH



LEWIATAN



PRACODAWCY RP



Związek
Rzemiosła
Polskiego

Warszawa, 10 lutego 2026 r.

**Pani
Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej**

**Pan
Maciej Berek
Minister ds. Nadzoru nad
Wdrażaniem Polityki Rządu**

Szanowni Państwo,

na wstępie zaznaczamy, że reprezentatywne organizacje pracodawców otrzymały jedynie 7 dni na przedstawienie stanowiska do nowej wersji *projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw*, przekazanej do konsultacji przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Jest to zbyt krótki okres na przygotowanie wyczerpującej opinii do istotnie zmienionego projektu, który wciąż wywołuje dużo kontrowersji nie tylko w środowisku przedsiębiorców. Dlatego też poniżej przedstawiamy tylko kluczowe uwagi do najnowszej wersji projektu.

Doceniamy wprowadzenie rozwiązań, które modyfikują część mechanizmów dotyczących nowych uprawnień PIP w zakresie przekształcania umów, w tym propozycje ograniczenia natychmiastowych skutków decyzji, ograniczenia skutków decyzji wstecz czy wprowadzenia instytucji polecenia poprzedzającej wydanie decyzji.

Przypominamy jednak, że nad procedowaną ustawą ciążyć będą wątpliwości dotyczące zgodności jej postanowień z Konstytucją RP. W projekcie nie wyeliminowano regulacji, które wciąż budzą kontrowersje natury prawnej.

Projekt nadal przewiduje możliwość reklasyfikacji umów cywilnoprawnych w drodze władczej decyzji administracyjnej, co z perspektywy przedsiębiorców rodzi istotne pytania dotyczące pewności prawa i stabilności prowadzenia działalności gospodarczej.

Zgodnie z projektem inspektor PIP wciąż będzie mógł samodzielnie wydawać decyzje przekształcające umowy cywilnoprawne w umowy o pracę, w tym określać warunki umowy o pracę takie jak miejsce pracy, rodzaj wykonywanej pracy, rodzaj umowy czy wynagrodzenie. Przeniesienie na poziom decyzji administracyjnej kwestii związanych z kształtowaniem treści umowy o pracę to kluczowe zastrzeżenie przedsiębiorców.

Jeżeli celem nowelizacji jest rzeczywiście „poprawa sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową”, to całkowicie nieuzasadnione i niezrozumiałe jest pominięcie stanowiska stron umowy cywilnoprawnej, a w szczególności osoby zatrudnionej. Brak uwzględnienia opinii osoby współpracującej w procedurze reklasyfikacji stosunku prawnego czy brak pozostawienia stronom kwestii ustalenia warunków współpracy w ramach umowy o pracę, nie tylko nie służy jej interesom, ale może stanowić naruszenie jej praw.

Wprowadzone do projektu mechanizmy takie jak czasowe ograniczenie skutków decyzji, ograniczenie jej natychmiastowej wykonalności mogą stanowić krok w kierunku zabezpieczenia interesów obu stron umowy cywilnoprawnej. W naszej ocenie nie rozwiązują jednak kluczowych wątpliwości związanych z administracyjnym trybem ingerencji w stosunki zatrudnienia, w szczególności w kontekście ogólnych zasad postępowania administracyjnego. Zwracamy uwagę, że decyzji może zostać nadany rygor natychmiastowej wykonalności, zgodnie z przepisami wynikającymi z k.p.a. Zasadne jest więc przyznanie stronie (przedsiębiorcy) prawa zwrócenia się do sądu o jego uchylenie. Mamy też poważne zastrzeżenia co do zawartych w projekcie propozycji, których celem jest narzucanie trwałości stosunku pracy i zabezpieczenie ciągłości umowy w przypadku sporu co do rodzaju zawartej umowy, co tylko przyczyni się do niepewności prawnej.

Szereg postanowień projektu budzi wątpliwości bądź nie odzwierciedla przedstawionego w uzasadnieniu celu poszczególnych rozwiązań prawnych. Dotyczy to m.in. instytucji polecenia, która powinna służyć nie tylko nakazaniu dokonania przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, ale również modyfikacji funkcjonowania umowy

cywilnoprawnej w celu zapewnienia możliwości prawidłowego kontynuowania stosowania takiej umowy. Regulacja przyszłej ustawy powinna tę kwestię określać jednoznacznie.

W treści projektu w dalszym ciągu występuje rozdźwięk między momentem skuteczności prawnej i wykonalności decyzji inspektora pracy. Regulacja powinna zakładać jednolite wywołanie skutków prawnych „na przyszłość” od momentu osiągnięcia przez decyzję przymiotu prawomocności (upływ terminu do złożenia odwołania albo uprawomocnienie się orzeczenia sądu).

Zaproponowane w projekcie rozwiązania w postaci interpretacji indywidulanej czy postępowania odwoławczego przed sądami rejonowymi, wydają się tylko iluzorycznie wpływać na przewidywalność stosowania nowych rozwiązań czy przyspieszyć rozpatrywanie tego rodzaju spraw przez sądy.

Zasadniczy sprzeciw rodzi wprowadzenie w art. 755⁶ k.p.c. instytucji zabezpieczenia. W postępowaniu o udzielenie zabezpieczenia to strona, która oczekuje takiego zabezpieczenia ma przedstawić dowody uprawdopodobniające zasadność wniosku. Projektowana treść art. 755⁶ § 1 i 4 k.p.c. bezpodstawnie zaburza tę regułę. Sąd ma zostać zobowiązany do udzielenia zabezpieczenia. Co więcej, przepis posługuje się nieadekwatnym (na etapie poprzedzającym merytoryczne rozpoznanie sprawy) określeniem „oczywiste jest” w odniesieniu do meritum sprawy, gdy, bez merytorycznego rozpoznania sprawy, nie jest możliwe przesądzenie tej kwestii. Ponadto bezpodstawne i nieadekwatne jest stosowanie do umów cywilnoprawnych zawieranych między stronami, przepisów określających dopuszczalną liczbę umów o pracę zawieranych na czas określony. Dla umów tego rodzaju typowe jest zawieranie ich na okresy miesięczne, a niekiedy (szczególnie w przypadku umów zawieranych dla realizacji jednostkowego zadania) nawet istotnie krótsze (art. 755⁶ § 2).

Krytycznie oceniamy propozycję regulacji dotyczącą zarządzenia GIP, które określi wytyczne zawierające kryteria oceny okoliczności faktycznych stosowane przez Państwową Inspekcję Pracy przy ustalaniu istnienia stosunku pracy. Zarządzenie jest aktem wewnętrznym, a wprowadzenie zobowiązania do wydania takiego zarządzenia w ustawie może prowadzić do szeregu wątpliwości i kontrowersji w przyszłości co do jego znaczenia i skutków.

Dodatkowej refleksji wymaga również praktyczna wykonalność niektórych proponowanych rozwiązań oraz realność okresu dostosowawczego, w sytuacjach wymagających pogłębionej analizy stanu faktycznego i wykładni przepisów. Ocena Skutków Regulacji wciąż nie

przedstawia rzetelnej informacji na temat ewentualnych skutków reformy dla rynku pracy, poszczególnych przedsiębiorców czy funkcjonowania PIP.

W kontekście procedowanych zmian należy wprowadzić regulacje zapewniające przewidywalność po stronie przedsiębiorców przeprowadzanych przez PIP kontroli. Uważamy za konieczne m.in. uregulowanie maksymalnego czasu kontroli dokonywanej przez PIP.

Jeżeli prace nad projektem ustawy byłyby kontynuowane, to nowe rozwiązania powinny obowiązywać najwcześniej od 1 stycznia 2027 roku.

Reprezentatywne organizacje pracodawców stoją na stanowisku, że skuteczne porządkowanie rynku pracy wymaga rozwiązań systemowych, opartych na dialogu społecznym i przewidywalnych regułach prawnych. Jesteśmy gotowi do konstruktywnej współpracy z rządem nad rozwiązaniami, które będą jednocześnie sprzyjać ochronie pracowników i stabilnemu rozwojowi przedsiębiorstw.

Business Centre Club



Federacja Przedsiębiorców Polskich



Konfederacja Lewiatan



Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej



Polskie Towarzystwo Gospodarcze

Jam

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

My Klimch.

Związek Rzemiosła Polskiego

Jan Klimch