Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społeczne

Departament Prawny

**ZESTAWIENIE UWAG I ODNIESIENIE SIĘ DO UWAG ZGŁOSZONYCH W RAMACH KONSULTACJI PUBLICZNYCH**

**do projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz**

**niektórych innych ustaw (UD283)**

| **Lp.** | **Podmiot wnoszący uwagę** | **Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga** | **Treść uwagi** | **Propozycja brzmienia przepisu** | **Stanowisko do uwagi** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Związek Pracodawców Polska Miedź | Art. 11 projektu Ustawy  a) po pkt 7 dodaje się pkt 7a | Na wstępie należy zauważyć, że aktualne zapisy w Kodeksie pracy nie pozwalają na łatwe odróżnienie umowy o pracę od umowy zlecenia. Wobec powyższego zdaniem Związku Pracodawców Polska Miedź przyznanie powyższego uprawnienia jest zbyt daleko idące. Decyzje mogą być wydawane w sposób arbitralny, poza kontrolą sądową, a decyzja zacznie obowiązywać ze skutkiem natychmiastowym. | Skreślić przedmiotowy zapis.  Dodaje się:  „7a) stwierdzania istnienia stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, powinna być zawarta umowa o pracę;”,. | **Uwaga nieuwzględniona**  Na wstępie należy zauważyć, że argumentacja Związku Pracodawców Polska Miedź nie uwzględnia rozróżnienia między kompetencjami organu administracyjnego a procedurą sądową w polskim systemie prawa pracy.  Po pierwsze, wskazanie na rzekomą „trudność odróżnienia umowy o pracę od umowy zlecenia” nie może stanowić podstawy do ograniczenia uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy. Organy PIP są kompetentne do wydawania decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy, nawet w sytuacjach, gdy odróżnienie tych umów nie jest łatwe.  Po drugie, zarzut arbitralności decyzji nie znajduje oparcia w projektowanych przepisach. Decyzje okręgowego inspektora pracy podlegają kontroli w ramach postępowania odwoławczego oraz przed sądem pracy, co zapewnia pełną ochronę stron przed nadmierną ingerencją organu w wolę pracodawcy i pracownika. Projekt przewiduje wyraźnie, że skutki decyzji sprzed dnia jej doręczenia w zakresie podatków i ubezpieczeń następują dopiero po jej ostateczności lub prawomocnym rozstrzygnięciu sądowym w razie odwołania, eliminując w ten sposób ryzyko nadużyć i arbitralności.  Po trzecie, rygor natychmiastowej wykonalności ma charakter instrumentu administracyjnego dla zapewnienia efektywności egzekucji, ale nie przesądza o trwałości decyzji oraz nie ogranicza w możliwości jej zaskarżenia.  Wreszcie, wprowadzenie decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy stanowi odpowiedź na praktyczne problemy z egzekwowaniem praw pracowniczych w stosunkach cywilnoprawnych, w tym w tzw. „szarej strefie zatrudnienia”. Ograniczenie tych kompetencji w imię obaw o rzekomą arbitralność osłabiałoby ochronę pracowników, co byłoby sprzeczne z nadrzędnym celem Kodeksu pracy i ustawodawcy – zapewnieniem równego i skutecznego stosowania prawa pracy.  W świetle powyższego, zarzut, że przyznanie PIP uprawnienia do wydawania decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy jest „zbyt daleko idące”, nie znajduje uzasadnienia ani w przepisach prawa pracy, ani w praktyce sądowej, ani w zasadach ochrony praw pracowniczych. |
| 2 | Związek Pracodawców Polska Miedź | Art. 34 ust. 5b odwołanie wnosi się na piśmie za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy, który wydał decyzję, w terminie 7 dni od dnia doręczenia decyzji. | 7 dniowy termin na złożenie odwołania jest zbyt krótki, dlatego można uznać to za naruszenie prawa do sądu. Standardowy termin na odwołanie się od decyzji administracyjnej wynosi 14 dni od dnia jej doręczenia (decyzje ZUS – 30 dni). | Wydłużenie terminu na złożenie odwołania. | **Uwaga uwzględniona.**  Przepis zostanie zmieniony poprzez wydłużenie terminu na wniesienie odwołania do GIP z 7 do 14 dni. |
| 3 | Związek Pracodawców Polska Miedź | Art. 34 ust. 2d. Decyzja, o której mowa w art. 11 pkt 7a, | Decyzja, o której mowa w art. 11 pkt 7a, podlega natychmiastowemu wykonaniu w zakresie skutków, jakie przepisy prawa pracy wiążą z nawiązaniem stosunku pracy oraz obowiązkami w zakresie podatków i ubezpieczeń społecznych powstałymi od dnia jej wydania. Wniesienie odwołania nie wstrzymuje wykonania decyzji w tym zakresie.  Projekt ustawy nie przewiduje żadnych mechanizmów na wypadek, gdyby sąd prawomocnie uchylił decyzję Państwowej Inspekcji Pracy. | Wnosimy o zmianę zapisów tak, aby wykonanie decyzji inspektora było wstrzymane do rozpatrzenia odwołania, przy jednoczesnym zagwarantowaniu prawa do dochodzenia roszczeń przed sądem pracy. | **Uwaga nieuwzględniona**  Nadanie decyzji okręgowego inspektora pracy rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje pełne oparcie w konstrukcji prawa administracyjnego oraz w konstytucyjnej zasadzie efektywności ochrony praw jednostki. Zasadniczym celem projektowanej regulacji jest przeciwdziałanie dalszemu naruszaniu praw pracowniczych i bezzwłoczne przywrócenie stanu zgodnego z prawem, w sytuacji gdy organ państwowy – po przeprowadzeniu kontroli i postępowania wyjaśniającego – stwierdzi istnienie stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.  Wstrzymanie wykonalności do czasu rozstrzygnięcia odwołania prowadziłoby w praktyce do pozbawienia decyzji jakiegokolwiek realnego znaczenia, a tym samym do utrwalenia bezprawnego stanu faktycznego, w którym osoba wykonująca pracę w warunkach podporządkowania nie korzysta z ochrony pracowniczej ani ubezpieczeniowej.  Po drugie, twierdzenie, jakoby brak było mechanizmu na wypadek uchylenia decyzji przez sąd, jest nietrafne. W systemie prawa powszechnie obowiązującego istnieją instrumenty pozwalające na przywrócenie stanu poprzedniego i restytucję świadczeń w razie zmiany lub uchylenia decyzji administracyjnej oraz ogólne zasady odpowiedzialności odszkodowawczej Skarbu Państwa (art. 417 i 417¹ k.c.). Oznacza to, że ewentualne skutki uchylenie decyzji przez sąd mogą być rekompensowane na zasadach ogólnych.  Po trzecie, należy podkreślić, że prawo do sądu nie jest w żaden sposób ograniczone przez natychmiastową wykonalność decyzji. Strony decyzji zachowują możliwość wniesienia odwołania i dochodzenia swoich racji w toku postępowania sądowego. Natychmiastowa wykonalność dotyczy jedynie realizacji podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy, tj. objęcia pracownika ochroną ubezpieczeniową, wypłaty wynagrodzenia i respektowania minimalnych standardów prawa pracy – a więc elementów, które mają charakter świadczeń ciągłych i których opóźnienie prowadziłoby do nieodwracalnej szkody po stronie pracownika.  Wprowadzenie takiego mechanizmu w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy jest spójne z systemem prawa i proporcjonalne do celu regulacji.  Z tych względów uwaga jest niezasadna. Proponowane przez wnioskodawcę rozwiązanie prowadziłoby do faktycznego paraliżu skuteczności decyzji okręgowego inspektora pracy i osłabienia ochrony osób wykonujących pracę w warunkach podporządkowania, co byłoby sprzeczne z konstytucyjnymi zasadami ochrony pracy oraz efektywności działania organów państwa. |
| 4. | Związek Telewizji Kablowych w Polsce Izba Gospodarcza | Główne pytanie o celowości wprowadzenia w życie ustawy objętej projektem, w sytuacji, gdy „Projektowana ustawa nie jest objęta zakresem prawa Unii Europejskiej”. | Projektowana ustawa nie jest objęta zakresem prawa Unii Europejskiej, wprowadzane nią obciążenia znajdują się poza bezwzględnie wymaganymi przez Unię Europejską do wprowadzenia obciążeniami, zaś jedynym celem ich wdrożenia jest częściowa realizacja dwóch kamieni milowych A71G i A72G. Przedmiotowe kamienie milowe stanowią jedynie umowę nie podlegającą ratyfikacji co by nadało jej moc wiążącą dla Rzeczypospolitej Polskiej. koszty pracy u wszystkim pracodawców znacząco wzrosną, co sprawi, że pracodawcy będący przedsiębiorcami staną się jeszcze mniej konkurencyjni niż to ma miejsce obecnie.  Szkoda, że projektodawca w swoich kalkulacjach zupełnie pominął sytuację prawno- ekonomiczną polskich przedsiębiorców dbając jedynie o interes fiskalny państwa oraz o osoby świadczące prace, o ich byt materialny. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Projektowana ustawa stanowi implementację unijnego standardu ochrony pracownika, a nie działanie całkowicie wewnętrzne czy arbitralne.  Realizacja kamieni milowych A71G i A72G – niezależnie od ich charakteru – stanowi element krajowej polityki reform w ramach Krajowego Planu Odbudowy. Kamienie milowe nie są wprawdzie źródłem prawa w sensie formalnym, lecz są instrumentem prawnofinansowym związanym z obowiązkiem osiągnięcia określonych rezultatów w zamian za środki finansowe z funduszy unijnych. Oznacza to, że ich realizacja jest pośrednio elementem wypełniania zobowiązań Rzeczypospolitej Polskiej wobec Unii Europejskiej, w  tym obowiązku zapewnienia zgodności krajowego porządku prawnego z zasadami ochrony pracowników.  Zarzut nadmiernego wzrostu kosztów pracy nie znajduje uzasadnienia. Projekt ustawy nie wprowadza nowych świadczeń ani ciężarów publicznoprawnych – jedynie przywraca stan zgodny z prawem, poprzez objęcie ochroną pracowniczą tych osób, które de facto wykonują pracę w warunkach właściwych stosunkowi pracy. Wzrost kosztów po stronie pracodawców dotyczy wyłącznie przypadków, w których dotychczas doszło do obejścia przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, co nie może być traktowane jako uzasadnione „obciążenie”, lecz jako usunięcie stanu niezgodności z prawem.  Argument, że projektodawca rzekomo „pomija sytuację ekonomiczną przedsiębiorców”, jest nietrafny z punktu widzenia zasad konstytucyjnych. Wolność działalności gospodarczej może podlegać ograniczeniom ze względu na ważny interes publiczny, w tym ochronę praw pracowniczych. Projekt realizuje tę zasadę w sposób proporcjonalny i wyważony – nie ingeruje w legalne formy zatrudnienia cywilnoprawnego, lecz jedynie sankcjonuje nadużycia.  Celem projektowanej ustawy nie jest zwiększenie wpływów budżetowych, lecz zagwarantowanie równej konkurencji pomiędzy przedsiębiorcami, eliminacja nieuczciwego zaniżania kosztów pracy oraz ochrona osób, które faktycznie pozostają w stosunku podporządkowania. W dłuższej perspektywie regulacja ta stabilizuje rynek pracy i wspiera uczciwych przedsiębiorców, którzy już dziś ponoszą pełne koszty legalnego zatrudnienia.  Projektowana ustawa mieści się w zakresie stosowania prawa Unii Europejskiej, realizuje konstytucyjną zasadę ochrony pracy i zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego, a jej skutki ekonomiczne są proporcjonalne i uzasadnione nadrzędnym interesem publicznym. |
| 5 | Związek Telewizji Kablowych w Polsce Izba Gospodarcza | Art. 10 ust. 1 pkt. 11 ustawy o PIP | Przyznające PIP uprawnienie do wytaczania powództw ustalających, tak aby na płatnika (przedsiębiorcę) nie przerzucano kosztów z dużą dozą prawdopodobieństwa błędnych decyzji przekształceniowych wydawanych przez okręgowych inspektorów pracy. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Należy zauważyć, że proponowany w projekcie model decyzji administracyjnej stwierdzającej istnienie stosunku pracy nie stanowi niekontrolowanego przerzucenia kosztów na pracodawcę, lecz wprowadza system weryfikacji i gwarancji procesowych, w tym pełną kontrolę sądową. Wbrew twierdzeniu wnioskodawcy, decyzje okręgowych inspektorów pracy nie są ostateczne w sensie materialnym, lecz podlegają odwołaniu do sądu pracy, który dokonuje samodzielnej oceny stanu faktycznego i prawnego. Tym samym nie ma podstaw, by zakładać, że „błędne decyzje przekształceniowe” będą wywoływać nieodwracalne skutki dla płatników.  Propozycja, aby ograniczyć rolę Państwowej Inspekcji Pracy wyłącznie do wytaczania powództw ustalających przed sądami powszechnymi, jest konceptualnie i funkcjonalnie sprzeczna z celem projektowanej ustawy. Celem tym jest usprawnienie i przyspieszenie reakcji państwa na przypadki faktycznego zatrudniania w warunkach właściwych stosunkowi pracy, przy jednoczesnym zapewnieniu efektywnej ochrony osób świadczących pracę. Utrzymanie wyłącznie trybu sądowego prowadziłoby do utrwalenia obecnego stanu nieefektywności. Tymczasem postępowanie administracyjne przed PIP zapewnia sprawne i szybkie rozstrzygnięcie przy zachowaniu pełnej dwuinstancyjności i sądowej kontroli decyzji.  Argument o „dużym prawdopodobieństwie błędnych decyzji” ma charakter czysto hipotetyczny i nie znajduje żadnego empirycznego ani systemowego uzasadnienia. Okręgowi inspektorzy pracy to funkcjonariusze wyspecjalizowani w zakresie prawa pracy, dysponujący doświadczeniem kontrolnym i uprawnieni do oceny relacji zatrudnienia na podstawie art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Błędne rozstrzygnięcia mogą się zdarzyć w każdym postępowaniu administracyjnym, jednak ustawodawca przewidział pełny mechanizm odwoławczy oraz sądową weryfikację, co całkowicie eliminuje ryzyko „nieodwracalności” decyzji.  Proponowane przez autora uwagi ograniczenie kompetencji PIP do wytaczania powództw ustalających oznaczałoby powrót do modelu czysto deklaratywnego, w którym organ inspekcji jedynie sygnalizuje naruszenie, nie zaś je usuwa. Utrzymanie tego stanu rzeczy pozostawałoby w sprzeczności z konstytucyjnym obowiązkiem państwa zapewnienia ochrony pracy.  Projekt ustawy nie eliminuje, lecz uzupełnia dotychczasowy model ochrony, zapewniając organom inspekcji elastyczność działania w zależności od charakteru sprawy.  Projektowana ustawa wprowadza proporcjonalny, kontrolowalny i gwarancyjny mechanizm administracyjnego stwierdzania stosunku pracy, przy zachowaniu prawa do sądu i pełnej ochrony procesowej pracodawcy. Ograniczenie roli Państwowej Inspekcji Pracy do funkcji sygnalizacyjno-procesowej pozbawiłoby reformę skuteczności i nie realizowałoby konstytucyjnych ani unijnych standardów ochrony pracowników. |
| 6. | Związek Telewizji Kablowych w Polsce Izba Gospodarcza | Art. 12 projektu przewidującej wsteczne działanie zmian wprowadzonych do ustawy. | Wsteczne działanie przepisów ustawy do umów obowiązujących w dniu wejścia w życie projektu jest prawnie niedopuszczalne, gdyż nie da się takiego skutku w omawianym przypadku pogodzić z konstytucyjną zasadą demokratycznego państwa prawnego (art. 2 Konstytucji RP) |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Przytoczony przepis nie wprowadza działania prawa wstecz (retroakcji sensu stricto), lecz reguluje skutki trwających stosunków prawnych, mimo że te stosunki zostały zainicjowane wcześniej. Nie następuje więc zmiana skutków prawnych zdarzeń, które już się dokonały (zawarcie umowy), lecz jedynie określenie reżimu prawnego, w jakim mają być oceniane dalsze skutki wykonywania umów w dniu wejścia w życie ustawy i później.  Zatem przepis nie działa wstecz, a jedynie obejmuje swoją hipotezą sytuacje kontynuowane w dniu wejścia w życie ustawy.  Zasada demokratycznego państwa prawnego (art. 2 Konstytucji RP) nie ma charakteru absolutnego – dopuszcza ograniczenia w sferze ochrony praw nabytych, jeśli przemawia za tym ważny interes publiczny i zmiany te są proporcjonalne.  W omawianym przypadku ratio legis przepisu polega na zapewnieniu jednolitego traktowania podmiotów wykonujących pracę faktycznie mającą cechy stosunku pracy, niezależnie od tego, kiedy umowa została zawarta. Tym samym celem przepisu jest ochrona pracowników i interesu publicznego, a nie arbitralne pogorszenie sytuacji prawnej stron.  Kwestionowany przepis ma charakter przepisu intertemporalnego, który – zgodnie z zasadami techniki prawodawczej – powinien wskazywać, do jakich stanów faktycznych stosuje się przepisy nowe. Takie rozwiązanie jest nie tylko dopuszczalne, ale konieczne dla zapewnienia pewności prawa.  Zamiast prowadzić do retroakcji, przepis ten przeciwdziała powstaniu dualizmu prawnego, w którym identyczne stosunki faktyczne (świadczenie pracy pod kierownictwem za wynagrodzeniem) byłyby oceniane według odmiennych reżimów tylko z uwagi na datę zawarcia umowy.  Uwaga o rzekomym naruszeniu art. 2 Konstytucji RP jest niezasadna, gdyż:  - przepis nie działa wstecz, lecz dotyczy skutków trwających stosunków prawnych;  - realizuje konstytucyjnie uzasadniony cel ochrony praw osób świadczących pracę. |
| 7. | Związek Telewizji Kablowych w Polsce Izba Gospodarcza | Art. 10 projektu, wedle której, mimo iż projekt jest datowany na dzień 1.09.2025 r., to jednakże na Głównego Inspektora Pracy nałożono obowiązek przedłożenia ministrowi właściwemu do spraw pracy- strategii, raportu z audytu, zarządzenia i porozumienia, o których mowa w art. 8 projektu, art. 9 projektu, art. 10 projektu w terminie do dnia 31 marca 2025 r. | Zadanie to jest po prostu faktycznie niewykonalne w tym terminie, skoro projekt powstaje 5 miesięcy później niż upływ przedmiotowego terminu wyznaczonego Głównemu Inspektorowi Pracy projektem na wykonanie tychże obowiązków |  | Uwaga uwzględniona - poprawiono na 2026 r. |
| 8. | Związek Telewizji Kablowych w Polsce Izba Gospodarcza | Art. 26 ust. 5-7 ustawy o PIP dodane art. 1 pkt. 10 projektu, za niedopuszczalne uznać należy dopuszczenie przeprowadzenia całej kontroli lub poszczególnych czynności kontrolnych w sposób zdalny. | Takie rozwiązanie nie jest w ustawie o PIP dopuszczalne, zaś uzasadnienie zapatrywania projektodawcy w tej materii jest po prostu błędne.  Przede wszystkim z niczego nie wynika pogląd, iż co do zasady prowadzenie kontroli zdalnej wymaga współdziałania organu i kontrolowanego, jest to teza nie wiadomo z czego wywiedziona przez projektodawcę.  Co więcej nawet z potencjalnego obowiązku współdziałania przy kontroli zdalnej kontrolowanego i organu kontrolującego nie wynika bynajmniej domniemanie zgody kontrolowanego na przeprowadzenie kontroli zdalnej.  Takie domniemanie prawne musiałoby wynikać z konkretnego przepisu, a takowego przepisu brak.  Po trzecie wreszcie przytoczona przez projektodawcę norma art. 51 ust. 3 a prawa przedsiębiorców wymaga jednakże do przeprowadzenia kontroli zdalnej w całości lub w części zgody kontrolowanego przedsiębiorcy, a zatem brak takiej zgody uniemożliwia przeprowadzenie kontroli zdalnej jakiegokolwiek przedsiębiorcy.  Kontrola każdej działalności gospodarczej, przeprowadzana przez jakikolwiek organ kontrolny może być przeprowadzana wyłącznie na zasadach określonych w prawie przedsiębiorców, zaś wyjątki co do zasad i trybu przeprowadzania kontroli mogą wynikać jedynie z ratyfikowanych umów międzynarodowych albo bezpośrednio stosowanych przepisów Unii Europejskiej. |  | Uwaga nieuwzględniona. W każdym przypadku uwzględniana będzie specyfika kontrolowanego podmiotu i przedmiotu kontroli. |
| 9. | Krajowa Izba Gospodarcza | Art. 1 pkt 2 lit. a projektu ustawy (art. 11 pkt 7a ustawy o PIP) i art. 13 pkt 1 i 5 ustawy o PIP | W tym miejscu należy wskazać szereg krytycznych wad Projektu:   1. nie wskazuje on, jakie umowy mogą być przekształcane (zlecenie, dzieło, B2B zawarta z jednoosobowym przedsiębiorcą), 2. nie wskazuje on zakresu uprawnień PIP w zakresie konwersji stosunku cywilnoprawnego na stosunek pracy, w tym:  * w jaki sposób określić wymiar czasu pracy, godzinę jej rozpoczęcia i zakończenia a także miejsce świadczenia, * w jaki sposób określić wysokość wynagrodzenia, * które elementy mechanizmu naliczania wynagrodzenia można zastosować wprost, które zmodyfikować, a które pominąć, * w jaki sposób określić datę początkową i końcową stosunku pracy (na podstawie treści przekształcanej umowy cywilnoprawnej), * w jaki sposób przekształcić uprawnienia wynikające z umowy cywilnoprawnej na uprawnienia związane ze stosunkiem pracy, w tym okres wypowiedzenia umowy,  1. nie określa, czy sądowe stwierdzenie legalności decyzji oznacza zaległość w opłacaniu składek ubezpieczeniowych i zaliczek na podatek z obowiązkiem zapłaty odsetek oraz powstaniem odpowiedzialności karnej, 2. nie określa, które ze zdarzeń sprzed przekształcenia umowy cywilnoprawnej powinny być brane pod uwagę przy nabywaniu uprawnień wynikających ze stosunku pracy (np. wypadki przy pracy, możliwość uczestnictwa w PPK, świadczeń socjalnych z ZFFŚ lub wynikających z innych przepisów – np. koszt refundacji okularów, rozliczenie tzw. kilometrówki w przypadku korzystania z samochodu prywatnego), 3. nie określa on, w jaki sposób powinno nastąpić rozliczenie w przypadku uchylenia decyzji przez sąd (stwierdzenia jej nielegalności bądź zmiany treści):  * stron umowy, * płatnika zaliczek na podatek dochodowy, * płatnika składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.  1. Nie określa statusu zleceniodawcy w przypadku przekształcenia umowy po zakończeniu działalności przez przedsiębiorcę (zleceniodawcę) (art. 13 pkt 1 i 5 ustawy o PIP):  * czy będzie on uznany za przedsiębiorcę z obowiązkiem zapłaty za siebie zaległych składek do ZUS. |  | **Uwagi nieuwzględnione**  Wskazane zarzuty wynikają z niezrozumienia istoty regulacji, której celem nie jest szczegółowe „odtworzenie” wszystkich elementów stosunku pracy w decyzji stwierdzającej, lecz ustalenie faktu istnienia stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. – tj. relacji, w której praca jest wykonywana osobiście, pod kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez zatrudniającego, za wynagrodzeniem.  Projekt ustawy zatem nie kreuje nowego typu stosunku prawnego, lecz potwierdza – w drodze decyzji – stosunek istniejący. W konsekwencji, nie ma potrzeby ani możliwości powtarzania w przepisach projektowanych szczegółowych elementów, które wynikają wprost z Kodeksu pracy i pozostałych przepisów prawa pracy.  Brak enumeratywnego wyliczenia umów (zlecenie, dzieło, B2B) jest zabiegiem celowym i zgodnym z zasadą lex generalis – lex specialis, ponieważ celem projektu nie jest ocena rodzaju umowy cywilnoprawnej, lecz ustalenie, czy dana relacja prawna spełnia przesłanki stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p.  Innymi słowy, nie forma prawna, lecz treść i sposób wykonywania zobowiązania decyduje o kwalifikacji zatrudnienia.  Zarzut pomija, że decyzja okręgowego inspektora pracy nie konstruuje nowego stosunku pracy, lecz stwierdza jego istnienie.  Wszystkie wskazane wątpliwości – dotyczące wymiaru czasu pracy, wynagrodzenia, miejsca pracy czy daty rozpoczęcia – rozstrzyga się na podstawie materiału dowodowego w toku postępowania administracyjnego, w szczególności treści umowy i sposobu faktycznego wykonywania pracy.  Zgodnie z art. 7 i art. 77 § 1 k.p.a., organ ma obowiązek dokładnego wyjaśnienia stanu faktycznego i ustalenia wszystkich elementów, które determinują treść stosunku pracy.  Nie jest więc potrzebne ich szczegółowe opisanie w ustawie, tak jak nie czyni się tego w żadnym innym przypadku stosowania prawa materialnego przez organy administracji.  Projekt ustawy nie musi określać skutków podatkowych czy składkowych, gdyż te wynikają wprost z przepisów ustaw szczególnych – w szczególności z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.  Z punktu widzenia konstrukcji stosunku pracy, istotne jest ustalenie, że praca była wykonywana w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy.  Nie ma zatem potrzeby wprowadzania osobnej regulacji o „zaliczaniu zdarzeń sprzed przekształcenia”, gdyż stosunek pracy ma w tym zakresie charakter retroaktywny w sensie deklaratywnym, nie konstytutywnym – organ jedynie potwierdza jego wcześniejsze istnienie.  Kwestie takie jak wypadki przy pracy, uczestnictwo w PPK czy świadczenia socjalne są więc konsekwencją ustalonego stanu faktycznego, nie decyzji.  Zasady zwrotu świadczeń i rozliczeń po uchyleniu decyzji są ogólnie uregulowane w przepisach istniejących.  Nie ma zatem potrzeby, aby projekt te kwestie powtarzał.  Odpowiedzialność za zobowiązania publicznoprawne po zakończeniu działalności gospodarczej jest już kompleksowo uregulowana.  Projektowana ustawa nie musi tworzyć osobnego reżimu odpowiedzialności – jej celem jest jedynie ustalenie charakteru zatrudnienia, a nie kształtowanie zasad sukcesji czy egzekucji zobowiązań.  Podniesione zarzuty nie stanowią merytorycznej krytyki, lecz są wynikiem błędnego założenia, że projekt ma charakter regulacji kompleksowej, a nie ustrojowo-deklaratoryjnej.  Wszystkie kwestie szczegółowe, których uwaga domaga się doprecyzowania, są już uregulowane w istniejących aktach prawnych i stosowane przez organy w ramach ich kompetencji (np. w przypadku ustalenia przez sąd pracy istnienia stosunku pracy)  Dlatego też uwaga jest niezasadna zarówno z punktu widzenia systemowego, jak i funkcjonalnego – projekt jest spójny z obowiązującym porządkiem prawnym, a jego uogólniony charakter stanowi o jego poprawności legislacyjnej, nie o wadliwości. |
| 10. | Polskie Forum HR | Art. 34 ust. 2d ustawy o PIP, art. 11 pkt 7a Ustawy, przewiduje natychmiastową wykonalność decyzji | Podkreślamy, że rygor natychmiastowej wykonalności będzie mieć istotne konsekwencje dla wszystkich uczestników obrotu prawnego – zarówno dla pracodawcy, jak i osoby, której decyzja dotyczy, a także dla pewności obrotu prawnego i organów administracji publicznej w obszarze ubezpieczeń społecznych i podatków.  Od dnia wydania tej decyzji przez Okręgowego Inspektora Pracy dana osoba będzie musiała być traktowana jako pracownik, a na podmiot współpracujący z tą osobą zostaną natychmiast nałożone obowiązki wynikające z Kodeksu Pracy, w szczególności:   1. naliczanie i wypłata wynagrodzenia, 2. prowadzenie dokumentacji pracowniczej, 3. zapewnienie uprawnień pracowniczych (np. urlopu), 4. odprowadzanie zaliczek na podatek dochodowy od bieżącego wynagrodzenia, 5. zgłoszenie pracownika do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych, 6. naliczanie i odprowadzanie bieżących składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.   Wyrok uchylający decyzję oznaczać będzie, że na niewłaściwej podstawie lub bez podstawy prawnej naliczono i wypłacono wynagrodzenia i zasiłki chorobowe, odprowadzono składki na ubezpieczenie, udzielono nieprzysługujących urlopów, pobrano inne nienależne świadczenia pracownicze i socjalne. Uchylenie przez sąd decyzji rodzić będzie nie tylko roszczenia odszkodowawcze wobec Skarbu Państwa, lecz także roszczenia niedoszłego „pracodawcy” wobec rzekomego „pracownika”, który narażony będzie na obowiązek zwrotu pobranych bezprawnie świadczeń  Nadanie decyzji rygoru natychmiastowej wykonalności powoduje, iż pracodawca zostaje zobowiązany do wdrożenia jej skutków bez możliwości oczekiwania na uprawomocnienie. W kontekście zatrudniania cudzoziemców może to oznaczać konieczność podjęcia działań jeszcze przed formalnym uzyskaniem wymaganych wpisów czy zezwoleń. Taka sytuacja rodzi poważne ryzyko:  • uznania zatrudnienia za nielegalne,  • narażenia pracodawcy na sankcje finansowe, w tym karę grzywny w wysokości do 50 000 zł,  • ryzyko utraty licencji |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Rygor natychmiastowej wykonalności jest instrumentem procesowym służącym realizacji konstytucyjnie chronionych wartości, w szczególności:  ochrony pracy,  zasady sprawiedliwości społecznej,  oraz efektywności ochrony prawnej jednostki wobec silniejszej strony stosunku zatrudnienia.  Nadanie decyzji administracyjnej rygoru natychmiastowej wykonalności nie oznacza jej nieodwracalności, lecz tymczasowe uruchomienie skutków prawnych w sytuacji, gdy wymaga tego ważny interes społeczny.  Wskazane skutki decyzji nie są argumentem przeciwko rygorowi, lecz jego uzasadnieniem  Autor uwagi utożsamia skutki decyzji z jej wadliwością. Tymczasem, konsekwencje wykonania decyzji stanowią immanentną cechę każdej decyzji administracyjnej nakładającej obowiązki – i nie mogą stanowić argumentu przeciwko samej konstrukcji rygoru.  W przypadku decyzji stwierdzająca istnienie stosunku pracy, natychmiastowa wykonalność jest nie tylko dopuszczalna, ale wręcz konieczna z punktu widzenia celu ustawy: zapobieżenia dalszemu naruszaniu praw pracowniczych i fikcyjnemu zatrudnianiu osób na umowach cywilnoprawnych.  Bez tego rygoru, decyzja stwierdzająca istnienie stosunku byłaby prawem iluzorycznym, co niweczyłoby ratio legis projektu.  Zasada pewności prawa nie oznacza absolutnego braku zmian stanu prawnego, lecz zakłada możliwość ingerencji organów publicznych w granicach i na podstawie prawa. Rygor natychmiastowej wykonalności:  1. Jest decyzją procesową, nie materialnoprawną – nie tworzy samodzielnie nowego stosunku pracy, lecz powoduje obowiązek stosowania do już ustalonego stanu faktycznego odpowiednich przepisów prawa pracy.  2. Nie narusza równowagi stron, ponieważ decyzja może zostać uchylona w postępowaniu odwoławczym lub sądowym, a wówczas zastosowanie mają przepisy ogólne o rozliczeniach świadczeń nienależnych.  3. Nie wpływa negatywnie na bezpieczeństwo obrotu gospodarczego, gdyż skutki decyzji są w pełni przewidywalne i mieszczą się w standardowych reżimach odpowiedzialności administracyjnej i cywilnej.  Nie można zatem utożsamiać wykonywania decyzji z brakiem stabilności systemu – to właśnie jej skuteczność zapewnia stabilność stosunków zatrudnienia i równość stron.  W każdym postępowaniu administracyjnym istnieje możliwość uchylenia decyzji po jej wykonaniu – i system prawny od dawna posiada skuteczne instrumenty restytucyjne.  Dlatego też ryzyko wskazywane w uwadze nie jest argumentem prawnym przeciwko rygorowi, lecz wynika z ogólnej konstrukcji decyzji administracyjnej.  Zarzut dotyczący zatrudnienia cudzoziemców również jest chybiony. Wykonanie decyzji stwierdzającej nie może być uznane za „nielegalne zatrudnienie”, ponieważ:  1. działanie podmiotu w wykonaniu decyzji organu państwowego nie stanowi deliktu administracyjnego – obowiązuje tu zasada zaufania do organów państwa.  2. decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy ma charakter wiążący dla wszystkich organów władzy publicznej do momentu jej uchylenia – zgodnie z zasadą domniemania legalności aktów administracyjnych;  3. zatem pracodawca, wykonując decyzję, działa w granicach prawa i nie może być sankcjonowany za jej wykonanie, nawet jeśli później decyzja zostanie uchylona.  Tym samym argument o ryzyku kary za „nielegalne zatrudnienie” jest czysto hipotetyczny i sprzeczny z zasadą domniemania legalności aktu administracyjnego.  W świetle art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, ograniczenia praw i wolności mogą być wprowadzane, jeśli są konieczne dla ochrony praw innych osób lub porządku publicznego. W tym przypadku natychmiastowa wykonalność decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy chroni prawa osoby zatrudnionej, która jest faktycznie pracownikiem, lecz pozbawiona jest ochrony socjalnej i ubezpieczeniowej. Rygor ten jest zatem środkiem proporcjonalnym, racjonalnym i społecznie pożądanym, gdyż umożliwia natychmiastowe przywrócenie stanu zgodnego z prawem.  Podniesione zarzuty są niezasadne, ponieważ:  1. wynikają z błędnego utożsamienia rygoru natychmiastowej wykonalności z nieodwracalnością skutków decyzji;  2. pomijają systemowe mechanizmy restytucyjne i zasadę domniemania legalności decyzji;  3. ignorują konstytucyjne wartości ochrony pracy i skuteczności państwowego nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy;  4. nie uwzględniają, że rygor ten ma charakter wyjątkowy, fakultatywny i podlega kontroli instancyjnej oraz sądowej.  W konsekwencji, nadanie decyzji stwierdzającej rygoru natychmiastowej wykonalności jest zgodne z Konstytucją RP, zasadami państwa prawnego i logiką systemu administracyjnego, a wskazane w uwadze konsekwencje są nie tyle wadą projektu, co naturalnym efektem wykonywania prawa przez organy publiczne. |
| 11. | Polskie Forum HR | Art. 34 ust. 2b pkt 2) Ustawy, Okręgowy Inspektor Pracy, wydając przedmiotową decyzję, będzie rozstrzygał między innymi o dacie zawarcia umowy o pracę oraz o dacie rozpoczęcia pracy | Czy ustawa nie powinna określać jakichkolwiek ram czasowych, w granicach których inspektor będzie mógł ustalić moment nawiązania stosunku pracy. Brak takich ograniczeń rodzi szereg problemów praktycznych oraz systemowych. | Proponujemy, aby dniem rozpoczęcia stosunku pracy, dla potrzeb wykonania decyzji administracyjnej, był dzień wydania tej decyzji. | **Uwaga nieuwzględniona**  Uwaga jest niezasadna. Decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny – nie tworzy stosunku pracy, lecz stwierdza jego istnienie zgodnie z art. 22 § 1 k.p. Moment nawiązania stosunku pracy wynika z ustalonego stanu faktycznego, a nie z dnia wydania decyzji.  Proponowane w uwadze rozwiązanie (uznanie dnia decyzji za początek stosunku pracy) byłoby sprzeczne z istotą regulacji, zasadą prawdy materialnej oraz prowadziłoby do fikcji prawnej, pozbawiającej ochrony osoby faktycznie wykonujące pracę w podporządkowaniu przed wydaniem decyzji.  Wprowadzanie ustawowych „ram czasowych” jest systemowo nieuzasadnione i niefunkcjonalne, ponieważ moment rozpoczęcia świadczenia pracy jest każdorazowo ustalany indywidualnie w toku postępowania dowodowego. Brak takiego przepisu nie stanowi luki prawnej, lecz jest wyrazem zgodności projektu z obowiązującym systemem prawa pracy i administracyjnego. |
| 12. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Art. 1 pkt 2 lit. a (dotyczący art. 11) | Ważne uprawnienie organów PIP zapisane jest w rozporządzeniu wydanym na podstawie kodeksu pracy, w dodatku niezgodnie z delegacją art. 237 §1 pkt 1, w zw. z art. 1 Kodeksu pracy (delegacja ta obejmuje jedynie sposób i tryb postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposób ich dokumentowania, a także zakres informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy, a w zakresie podmiotowym odnosić się może jedynie do obowiązków pracodawcy, a nie uprawnień PIP). | Wobec tego celowe i uzasadnione jest zawarcie tego uprawnienia organu PIP w ustawie. | Uwaga nieuwzględniona. Propozycja wykracza poza zakres kamieni milowych KPO. Do ew. Rozważenia podczas prac nad kolejną nowelizacją. |
| 13. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Art. 1 pkt 5 | Dotychczasowe brzmienie art. 1 pkt 5 ww. ustawy oznaczać może, że udostępnianie danych następować ma każdorazowo i z urzędu. Tymczasem z celowościowego i praktycznego względu wydaje się, że instytucja ta winna mieć zastosowanie tylko wówczas, gdy o udostępnienie tego typu danych wystąpi ZUS. |  | Uwaga nieuwzględniona. W projekcie wskazano że udostępnianie danych następuje w zakresie niezbędnym do realizacji zadań określonych w art. 68 ust. 1 pkt 1 i 6 art. 68ac oraz art. 71 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych |
| 14. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Pkt 9 lit. a (który odnosi się do art. 23 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy | Ustalenia dokonane w trakcie kontroli, umożliwiające podjęcie przez organ PIP działań nadzorczych (wydanie nakazu wypłaty) zawierać muszą określenie kwot wynagrodzenia lub innego świadczenia należnego pracownikowi. |  | Uwaga nieuwzględniona. W decyzji inspektor okręgowy PIP będzie m.in. wskazywał wysokość wynagrodzenia. |
| 15. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Art. 1 pkt 11 lit. c | W przypadku zakończenia kontroli w dotychczas praktykowanym („podstawowym”) trybie, celowym jest utrzymanie instytucji oświadczenia pracodawcy oświadczeniem o nie wniesieniu / wniesieniu w określonym terminie zastrzeżeń co do jego treści. Jest to jedno z ważnych uprawnień podmiotu kontrolowanego, które powinno zostać zapisane w ustawie. W większości kontroli zastrzeżenia nie są wnoszone, tak więc oświadczenie takie także w sposób istotny upraszcza i skraca czynności z zakresu nadzoru |  | Uwaga nieuwzględniona. W projekcie wskazano, że Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. |
| 16. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Art. 11 pkt 7a | O wyborze trybu postępowania w konkretnym przypadku decydować powinien samodzielnie (w ramach posiadanych uprawnień i autonomii) organ I instancji PIP – czyli inspektor pracy. Wobec powyższego postulujemy pozostawienie art. 33 ust. 1 pkt 3 ustawy o PIP w dotychczasowym brzmieniu. | postulujemy pozostawienie art. 33 ust. 1 pkt 3 ustawy o PIP w dotychczasowym brzmieniu. | Uwaga niewzględniona. Uprawnienie to jest rzadko wykorzystywane przez inspektorów pracy, z uwagi na czasochłonność prowadzenia procesu sądowego oraz ryzyko przegrania sprawy, zwłaszcza przy braku współpracy ze strony osoby wykonującej pracę (obawiającej się np. utraty pracy), a także przewlekłość postępowań sądowych i długie oczekiwanie na rozstrzygnięcie sprawy. Marginalne wykorzystywanie uprawnienia do wytaczania powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy powoduje potrzebę wprowadzenia środka prawnego o charakterze nadzorczym do usuwania naruszeń prawa pracy polegających na nieuprawnionym zastąpieniu umowy o pracę umową cywilnoprawną, który będzie skuteczniejszym i mniej czasochłonnym narzędziem usuwania tego typu nieprawidłowości, aniżeli wszczynanie i prowadzenie postępowania sądowego o ustalenie istnienia stosunku pracy. |
| 17. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Pkt 13 lit. C (dotyczącym art. 34 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy) | Mając na uwadze listę wyłączeń składników wynagrodzenia za pracę, nie uwzględnianych przy ustalaniu wynagrodzenia minimalnego, zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, konieczne jest wyraźne wskazanie jakie warunki wynagradzania wiązać mają strony. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Uwaga opiera się na błędnym założeniu, jakoby projektowana regulacja powinna określać szczegółowe warunki wynagradzania stron po stwierdzeniu istnienia stosunku pracy. Takie oczekiwanie byłoby sprzeczne zarówno z systematyką prawa pracy, jak i z techniką legislacyjną obowiązującą w odniesieniu do przepisów ustrojowo-proceduralnych.  Projekt ustawy nie ma charakteru normatywnego w sferze materialnoprawnej stosunku pracy, lecz dotyczy proceduralnego mechanizmu stwierdzania jego istnienia. Nie jest więc rolą tej ustawy szczegółowe określanie, „jakie warunki wynagradzania mają wiązać strony” – kwestie te są kompleksowo i wyczerpująco uregulowane w Kodeksie pracy oraz przepisach wykonawczych.  Decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny – stwierdza, że strony faktycznie pozostają w stosunku pracy, a zatem wysokość wynagrodzenia i jego składniki podlegają ustaleniu zgodnie z rzeczywiście obowiązującymi warunkami świadczenia pracy, w oparciu o art. 22 § 1 oraz art. 78 k.p.  Nie jest zatem konieczne tworzenie w ustawie szczegółowego katalogu „warunków wynagradzania”, skoro wynikają one wprost z przepisów ogólnych. Okręgowy inspektor pracy ustala jedynie istnienie stosunku pracy, a nie jego parametry ekonomiczne – te są konsekwencją zastosowania przepisów materialnych prawa pracy.  Odwołanie do ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie uzasadnia wprowadzania dodatkowych przepisów do niniejszego projektu. Ustawa ta sama w sobie określa, które składniki wynagrodzenia wchodzą, a które nie wchodzą do podstawy minimalnego wynagrodzenia, co jest regulacją powszechnie obowiązującą i stosowaną do wszystkich pracowników. Nie ma zatem potrzeby „wyraźnego wskazywania” tych zasad w niniejszej ustawie, ponieważ nie dochodzi tu do żadnej derogacji ani modyfikacji tego aktu.  W przeciwnym wypadku doszłoby do niepożądanego dublowania treści obowiązujących ustaw, co jest sprzeczne z zasadą zupełności i spójności systemu prawa oraz z zasadą racjonalnego prawodawcy.  Co więcej, brak odrębnego wskazania „warunków wynagradzania” nie osłabia ochrony pracownika, ponieważ wszystkie roszczenia płacowe wynikające z decyzji okręgowego inspektora pracy mogą być dochodzone w trybie właściwym dla stosunku pracy – z pełnym zastosowaniem przepisów prawa pracy, w tym o minimalnym wynagrodzeniu, dodatkach, premiach i innych świadczeniach.  W praktyce oznacza to, że pracownik po wydaniu decyzji okręgowego inspektora pracy uzyskuje pełną ochronę płacową na zasadach ogólnych, bez potrzeby tworzenia dodatkowych, szczególnych przepisów w ustawie projektowanej.  Uwaga jest zatem niezasadna, ponieważ:  1. projekt nie reguluje materialnych warunków wynagradzania, lecz procedurę ustalenia istnienia stosunku pracy;  2. zasady wynagradzania, w tym wyłączenia z minimalnego wynagrodzenia, są kompleksowo uregulowane w odrębnych aktach;  3. powielanie tych regulacji byłoby sprzeczne z zasadami techniki prawodawczej i systemową spójnością prawa;  4. brak odrębnego przepisu nie ogranicza ochrony prawnej pracownika, która wynika z obowiązującego porządku prawnego. |
| 18. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Art. 2 projektu ustawy pkt 6 | Inspektor pracy ustala stan faktyczny i zbiera materiał dowodowy. Po jego przeanalizowaniu Okręgowy Inspektor Pracy może wydać przedmiotowy nakaz. W rezultacie odwołania, do zebranego materiału dowodowego odnosić się musi także Główny Inspektor Pracy. Tym samym materiał dowodowy zarówno na etapie procedowania przez organ wydający decyzję, jak i odwoławczy będzie wnikliwie analizowany. W takiej sytuacji, po wyczerpaniu dwuinstancyjnego toku postępowania administracyjnego – decyzja powinna być oceniana w postępowaniu odwoławczym już jedynie przez sąd. | pkt 6 winien zostać uchylony | **Uwaga nieuwzględniona**  Uwaga jest niezasadna, ponieważ opiera się na błędnym założeniu co do istoty i funkcji dwuinstancyjności oraz nadzoru sądowego w postępowaniu administracyjnym. Uchylenie art. 2 pkt 6 projektu ustawy prowadziłoby do nieuzasadnionego ograniczenia prawa do skutecznej kontroli decyzji administracyjnej i naruszałoby konstytucyjnie chronione gwarancje proceduralne stron.  Postępowanie administracyjne jest dwuinstancyjne, co oznacza, że każda decyzja może być zaskarżona do organu wyższego stopnia, który dokonuje pełnej merytorycznej oceny sprawy. Celem tego mechanizmu nie jest mechaniczne „powtórzenie” oceny dowodów, lecz kontrola prawidłowości postępowania i rozstrzygnięcia organu pierwszej instancji.  Utrzymanie pkt 6 zapewnia więc, że decyzje okręgowego inspektora pracy będą mogły być zweryfikowane w trybie instancyjnym przez Głównego Inspektora Pracy.  Postulat uchylenia pkt 6 pomija fakt, że dwuinstancyjność nie jest fakultatywną konstrukcją proceduralną, lecz systemową zasadą postępowania administracyjnego, której wyłączenie wymagałoby szczególnego uzasadnienia konstytucyjnego i merytorycznego.  Uwaga błędnie zakłada, że Główny Inspektor Pracy ogranicza się jedynie do „ponownego” badania materiału dowodowego zebranego przez okręgowego inspektora pracy. Tymczasem, zgodnie z art. 136 k.p.a., organ odwoławczy może:  samodzielnie przeprowadzić uzupełniające postępowanie dowodowe.  Zatem kontrola GIP nie jest powieleniem czynności organu I instancji, lecz realizacją zasady instancyjnego nadzoru merytorycznego i proceduralnego. To właśnie ten etap postępowania gwarantuje, że rozstrzygnięcia w tak doniosłych sprawach jak stwierdzenie istnienia stosunku pracy będą oparte na rzetelnych, zweryfikowanych podstawach faktycznych i prawnych. |
| 19. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Art. 3 w pkt 1 lit. a , pkt 2 lit. a , pkt 3 | w zakresie propozycji dwukrotnego podwyższenia grzywien dotychczas wynoszących od 1000 do 30 000zł.  Aby dolny próg grzywny był podwyższony nie o 100%, lecz o 50% tj. z 1000 zł do 1500 zł. Należy mieć na uwadze, że taka sama minimalna kwota grzywny dotyczyć będzie zarówno podmiotów zatrudniających np. 1000 pracowników, jak i takich które zatrudniają tylko 1 lub 2 pracowników. | „podlega karze grzywny od 2000 zł do 60 000 zł” postulujemy zastąpić wyrazami: „podlega karze grzywny od 1500 zł do 60 000 zł”  Skorelowane z tym podwyższenie górnej wysokości mandatu karnego z obecnych 2000 zł do 5000 zł pozwoli na każdorazowe zastosowanie przez inspektora sankcji adekwatnej do okoliczności popełnienia wykroczenia. | Uwaga nieuwzględniona. Podwyższenie kwot wynika w pierwszej kolejności z zobowiązania wynikającego z kamienia milowego KPO. Należy również zauważyć że kwoty te od lat nie ulegały zmianie. Ponadto sankcje mają pełnić funkcję odstraszającą. |
| 20. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Art. 6 pkt. 1 | Proponowana regulacja uprawniała by do nałożenia w postępowaniu mandatowym grzywny w wysokości stałej 5000 zł. Jest to niezgodne z zasadami ustalania dolegliwości / wysokości kary za wykroczenie – dlatego też proponuje się doprecyzowania ww. normy prawnej. |  | Uwaga uwzględniona. Kwota będzie wskazana w wysokośći do 5000 zł. |
| 21. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Art. 10 | Przywołana w tym przepisie data 31 marca 2025 r. jest oczywistym błędem, który należy skorygować. Rada Ochrony Pracy sprawuje wynikający z ustawy nadzór nad działalnością Państwowej Inspekcji Pracy stąd też ROP powinna przedmiotowe dokumenty także otrzymać. | datę „31 marca 2025 r.” zastępuje się datą „31 marca 2026 r.”, a po wyrazach „ministrowi właściwemu do spraw pracy” dodaje się wyrazy „oraz Radzie Ochrony Pracy” | Uwaga uwzględniona. Zmieniono w zakresie daty w pozostałym zakresie uwaga nieuwzględniona. |
| 22. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Art. 58 po ust. 2 ustawy z dnia 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy | Postulat ten ma na celu znaczące uelastycznienie funkcjonowania inspektorów pracy, w celu bardziej efektywnego i skutecznego egzekwowania przestrzegania przepisów prawa pracy, a przede wszystkim poprawy sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową | dodaje się ust. 2a w brzmieniu:  „2a. Czas pracy inspektora pracy zatrudnionego na stanowisku o jakim mowa w art. 38 ust. 2 - jest określony wymiarem jego zadań. ” | Uwaga nieuwzględniona. Propozycja wykracza poza zakres określony w “kamieniach milowych”. |
| 23. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Art. 24 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy | Postulat ma na celu częściowe odbiurokratyzowanie Państwowej Inspekcji Pracy poprzez ujednolicenie procedur wszczynania i realizacji kontroli.  Dotychczasowe zapisy ustawowe w niektórych sytuacjach utrudniają przeprowadzenie efektywnej kontroli i wyeliminowanie na miejscu - zagrożeń dla zdrowia lub życia osób świadczących prace, a nierzadko na placu budowy pracę wykonują pracownicy zatrudnieni w wielu różnych podmiotach. | uchyla się ust. 3-7  dodaje się art. 24a o treści  „art. 24a.  1. Legitymacja służbowa inspektora pracy stanowi pełnomocnictwo o jakim mowa w art. 12 ust. 1 Konwencji Nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1997 r. poz. 450), przyjętej w Genewie dnia 11 lipca 1947 r.”  2. Do kontroli przedsiębiorcy prowadzonej przez organy Państwowej Inspekcji Pracy nie stosuje się postanowień art. 49 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców.  3. Na wniosek podmiotu kontrolowanego inspektor pracy niezwłocznie udostępnia mu pouczenie w zakresie przysługujących praw i obowiązków” | Uwaga nieuwzględniona. j.w. |
| 24. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Art. 51 ustawy z dnia 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy | Coraz trudniej o nieodpłatne miejsce do zaparkowania pojazdu szczególnie w godzinach realizacji czynności służbowych przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności przez inspektorów pracy.  Wiąże się to z ponoszeniem przez ww. pracowników Państwowej Inspekcji Pracy coraz to większych wydatków - w zakresie dotyczącym zaparkowania pojazdu w pobliżu miejsca docelowego – w związku z realizacją czynności służbowych.  Pracujący „w terenie” zarówno inspektorzy pracy jak i pracownicy Służby Leśnej mogą otrzymywać ryczał za używanie własnych pojazdów do celów służbowych w jazdach lokalnych. Różnica w obecnym stanie prawnym polega na tym, że w przypadku pracowników Służby Leśnej ryczałt ten za sprawą dyspozycji art. 46a ustawy z dnia 28 września 1991 r. o lasach (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 530, ze zm) jest wolny od podatku dochodowego, a w przypadku inspektorów pracy - z uwagi na brak stosownego zapisu w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy - tak nie jest. | w art. 51 ustawy dodaje się kolejne ustępy w brzmieniu odpowiednio: „Na wniosek pracownika nadzorującego lub wykonującego czynności kontrolne dokonuje się zwrotu wydatków poniesionych na parkowanie pojazdu - w związku z realizacją czynności służbowych.”  „Pracownikowi Państwowej Inspekcji Pracy, używającemu własnego pojazdu, do celów służbowych, w jazdach lokalnych, przysługuje prawo do zwrotu kosztów związanych z używaniem tych pojazdów – do wysokości miesięcznego ryczałtu pieniężnego.” | Uwaga nieuwzględniona. J.w. |
| 25. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Art. 7 ust. 1 pkt 1 projektu ustawy | Z uwagi na zakres wymienionych w dalszej części tego przepisu obszarów, które ma obejmować strategia - określenie „pracy”, wydaje się nieadekwatne. Odnosi się raczej do pracy, rozumianej jako aktywność osoby/osób, a nie instytucji. Proponowane określenie „funkcjonowania” jest bardziej adekwatne, i pełniej odzwierciedla dalszą cześć dyspozycji opiniowanego przepisu. | po wyrazach „i poprawy warunków” zmienić wyraz „pracy” na wyraz „funkcjonowania”, | Uwaga nieuwzględniona. |
| 26. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Art. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy | Ważnym aspektem proponowanych zmian jest wzmocnienie funkcji nadzorczej Rady Ochrony Pracy - co niewątpliwie jest jednym z ważnych postulatów formułowanych w pracach tego organu.  Proponowane zmiany regulują to zagadnienie spójnie i kompleksowo | po ust. 2 postuluje się dodać ust. 3-10 w brzmieniu:  3. Głównego Inspektora Pracy powołuje Marszałek Sejmu po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy i właściwej Komisji Sejmowej na 4-letnią kadencję.  4. Po upływie kadencji Główny Inspektor Pracy pełni obowiązki do dnia powołania jego następcy.  5. Ta sama osoba może być Głównym Inspektorem Pracy nie dłużej niż przez dwie kadencje.  6. Kadencja Głównego Inspektora Pracy wygasa w razie jego śmierci lub odwołania.  7. Marszałek Sejmu może odwołać Głównego Inspektora Pracy w trakcie trwania kadencji:  1) jeżeli uzna, że stał się on trwale niezdolny do pełnienia obowiązków na skutek choroby;  2) jeżeli został on prawomocnie skazany za popełnienie umyślnego przestępstwa lub umyślnego przestępstwa skarbowego.  3) w innych - szczególnych przypadkach po uzyskaniu zgody Rady Ochrony Pracy i właściwej Komisji Sejmowej.  8. Zastępców Głównego Inspektora Pracy powołuje i odwołuje Marszałek Sejmu na wniosek Głównego Inspektora Pracy. Przed powołaniem Marszałek zasięga opinii Rady Ochrony Pracy.  9. W szczególnych przypadkach powołanie na stanowiska o jakich mowa w art. 38 ust. 1 pkt 1 może być poprzedzone powierzeniem obowiązków na okres nie przekraczający 3 miesięcy.  10. Złożenie rezygnacji ze stanowiska o jakim mowa w art. 38 ust. 1 pkt 1 jest równoznaczne z odwołaniem | Uwaga nieuwzględniona. Wykracza poza zakres określony kamieniami milowymi. |
| 27. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Art. 4 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy | Ważnym aspektem proponowanych zmian jest wzmocnienie funkcji nadzorczej Rady Ochrony Pracy - co niewątpliwie jest jednym z ważnych postulatów formułowanych w pracach tego organu.  Proponowane zmiany regulują to zagadnienie spójnie i kompleksowo | Uchylić art. 4 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy | Uwaga nieuwzględniona.  J.w. |
| 28. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Art. 5 ust. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy | Ważnym aspektem proponowanych zmian jest wzmocnienie funkcji nadzorczej Rady Ochrony Pracy - co niewątpliwie jest jednym z ważnych postulatów formułowanych w pracach tego organu.  Proponowane zmiany regulują to zagadnienie spójnie i kompleksowo | otrzymał brzmienie: „Okręgowych inspektorów pracy powołuje Główny Inspektor Pracy na 4-letnią kadencję.”  b) po ust. 3 dodać ust. 4-10 w brzmieniu:  4. Po upływie kadencji Okręgowy Inspektor Pracy pełni obowiązki do dnia powołania jego następcy.  5. Ta sama osoba może być Okręgowym Inspektorem Pracy nie dłużej niż przez dwie kadencje.  6. Kadencja Okręgowego Inspektora Pracy wygasa w razie jego śmierci lub odwołania.  7. Główny Inspektor Pracy może odwołać Okręgowego Inspektora Pracy w trakcie trwania kadencji po uzyskaniu zgody Rady Ochrony Pracy.  8. Zastępców Okręgowego Inspektora Pracy powołuje i odwołuje Główny Inspektor Pracy.  9. Powołanie na stanowiska o jakich mowa w art. 38 ust. 1 pkt 2 może być poprzedzone powierzeniem obowiązków na okres nie przekraczający 12 miesięcy.  10. Złożenie rezygnacji ze stanowiska o jakim mowa w art. 38 ust. 1 pkt 2 jest równoznaczne z odwołaniem. | Uwaga nieuwzględniona.  J.w. |
| 29. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Art. 7 ust. 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy | Zmiany proponowane w niniejszej petycji pozwolą Radzie Ochrony Pracy na sprawowanie nadzoru nad działalnością Państwowej Inspekcji Pracy o jakim mowa w art. 7 ust. 1 i wypełnianie zadań enumeratywnie wskazanych w art. 7 ust. 7 ustawy. | po pkt 3 dodać pkt. 4-5 w brzmieniu:  4) kandydatów na stanowisko Głównego Inspektora Pracy i jego zastępców.  5) odwołania Głównego Inspektora Pracy lub Okręgowego Inspektora Pracy - w trakcie trwania kadencji; | Uwaga nieuwzględniona.  j.w. |
| 30. | Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej | Art. 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy | Ważnym aspektem proponowanych zmian jest wzmocnienie funkcji nadzorczej Rady Ochrony Pracy - co niewątpliwie jest jednym z ważnych postulatów formułowanych w pracach tego organu.  Proponowane zmiany regulują to zagadnienie spójnie i kompleksowo | uchylić ust. 8  W przepisach przejściowych na końcu ustawy zamieścić zapis: „kadencje o jakich mowa w art. 3 ust. 3 oraz art. 5 ust. 3 rozpoczynają się z dniem wejścia w życie ustawy wprowadzającej zmiany przywołanych przepisów.” | Uwaga nieuwzględniona.  j.w. |
| 31. | Krajowa Izba Biur Rachunkowych | Uwaga ogólna | Projekt przewiduje, że inspektor PIP będzie mógł jednostronnie przekształcić umowę cywilnoprawną (np. B2B, zlecenie, dzieło) w umowę o pracę, jeśli uzna, że spełnia ona przesłanki stosunku pracy z art.  22 § 1 Kodeksu pracy. Wola stron została całkowicie pominięta  ● Prowadzi to do niedopuszczalnej ingerencji państwa w swobodę zawierania umów.  ● Podważa stabilność i przewidywalność relacji gospodarczych. | Proponujemy wprowadzenie obowiązku uwzględnienia stanowiska stron umowy cywilnoprawnej oraz możliwość zastosowania ugody administracyjnej przed wydaniem decyzji. Sugerujemy wprowadzenie przepisów dotyczących obowiązkowej wysłuchalności stron (k.p.a. art. 10), protokołowanie i możliwość ugody administracyjnej przed decyzją. | **Uwaga uwzględniona częściowo.**  Przepis zostanie zmieniony poprzez umożliwienie zawarcia ugody sądowej przy zgodzie GIP.  W pozostałym zakresie zgłoszona uwaga nie znajduje uzasadnienia ani w świetle zasad konstytucyjnych, ani w systematyce obowiązującego prawa pracy i prawa administracyjnego.  Charakter decyzji okręgowego inspektora pracy ma deklaratoryjny, nie konstytutywny.  Projektowane rozwiązanie nie prowadzi do „jednostronnego przekształcenia” umowy cywilnoprawnej w stosunek pracy, lecz umożliwia wydanie decyzji deklaratoryjnej, stwierdzającej istnienie stosunku pracy w świetle art. 22 § 1 k.p. Decyzja okręgowego inspektora pracy nie kreuje nowego stosunku prawnego wbrew woli stron, lecz potwierdza istnienie tego stosunku ex lege, wynikającego z przepisów prawa pracy.  Zasada swobody umów (art. 353¹ k.c.) nie ma charakteru absolutnego. W obrocie prawnym podlega ona ograniczeniu m.in. przez normy prawa pracy, które mają charakter bezwzględnie obowiązujący. W konsekwencji, gdy strony zawierają umowę cywilnoprawną, której treść lub sposób wykonywania odpowiada stosunkowi pracy, przepisy prawa pracy mają pierwszeństwo przed wolą stron. Projektowane rozwiązanie nie wprowadza więc nowej ingerencji państwa, lecz zapewnia realną egzekucję istniejących norm ochronnych.  Postępowanie przed okręgowym inspektorem pracy prowadzone będzie zgodnie z zasadami Kodeksu postępowania administracyjnego (do KPA wprost odsyłą art 12 ustawy o PIP), w tym z zasadą czynnego udziału stron, która gwarantuje im prawo do wypowiedzenia się co do zebranych dowodów i materiałów. Wymóg ten już obecnie zapewnia uwzględnienie stanowiska stron, bez potrzeby wprowadzania dodatkowych regulacji o charakterze powielającym.  Zastosowanie rygorów proceduralnych k.p.a. oraz dwuinstancyjności postępowania administracyjnego zapewnia przewidywalność i kontrolę decyzji okręgowego inspektora. Z kolei sądowa kontrola decyzji zapewni finalne rozstrzygnięcie sporu w sposób zgodny z zasadami pewności i stabilności obrotu prawnego.  Zgłoszona uwaga jest niezasadna, gdyż:  1. Decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny i nie narusza woli stron.  2. Postępowanie administracyjne już gwarantuje czynny udział stron w postępowaniu.  3. Projekt ustawy będzie przewidywał możliwość zawarcia ugody.  4. Projekt wzmacnia ochronę pracownika, nie destabilizując obrotu prawnego. |
| 32. | Krajowa Izba Biur Rachunkowych | Uwaga ogólna | Brak szczegółowych kryteriów oceny sytuacji przez inspektorów rodzi ryzyko nadużyć i rozbieżności interpretacyjnych między inspektoratami. Może to prowadzić do arbitralnych decyzji i utrudniać przedsiębiorcom obronę swoich praw. Natychmiastowa wykonalność decyzji ingerująca w stosunek prawny i generująca obowiązki składkowo-podatkowe może być uznana za nieproporcjonalną. | Proponujemy wprowadzić katalog przesłanek pomocniczych w ustawie lub rozporządzeniu do art. 22 K.p. (np. charakter podporządkowania, stopień podporządkowania organizacyjnego, sposób i ciągłość wynagradzania, stopień ryzyka gospodarczego po stronie świadczącego, narzędzia pracy, zakaz konkurencji, liczba kontrahentów, miejsce i czas pracy, zastępowalność), które inspektor musi udokumentować w decyzji. | **Uwaga nieuwzględniona**  Propozycja wprowadzenia do ustawy lub aktu wykonawczego katalogu szczegółowych przesłanek pomocniczych, które inspektor pracy miałby obowiązek dokumentować w decyzji dotyczącej stwierdzenia istnienia stosunku pracy, jest niezasadna zarówno z punktu widzenia dogmatyki prawa pracy, jak i zasad techniki prawodawczej.  Istniejący art. 22 k.p. ma charakter klauzuli generalnej – celowo niedookreślonej.  Przepis art. 22 § 1 k.p. w sposób kompletny i wystarczający określa elementy konstrukcyjne stosunku pracy: wykonywanie pracy osobiście, podporządkowanie, odpłatność i ciągłość. Jest to norma elastyczna, stanowiąca klauzulę generalną, pozwalająca na uwzględnienie różnorodnych form organizacyjnych zatrudnienia i ewolucji rynku pracy.  Wprowadzenie zamkniętego katalogu przesłanek oznaczałoby sztywną typizację zjawisk społecznych, co jest sprzeczne z naturą stosunku pracy jako konstrukcji opartej na ocenie całokształtu relacji faktycznych.  Katalog pomocniczy prowadziłby do niepożądanej kazuistyki i utraty spójności systemowej.  Ustalenie, czy dana relacja ma charakter stosunku pracy, jest kwestią ocenną i indywidualną, wymagającą zastosowania zasady swobodnej oceny dowodów. Wprowadzenie katalogu przesłanek ustawowych lub rozporządzeniowych ograniczyłoby tę ocenę, prowadząc do mechanicznego stosowania prawa i ryzyka nieuwzględnienia specyfiki poszczególnych przypadków.  Delegowanie do rozporządzenia katalogu przesłanek determinujących stosunek pracy mogłoby prowadzić w istocie do modyfikacji ustawowej definicji stosunku pracy, co jest niedopuszczalne.  Okręgowy inspektor pracy, wydając decyzję administracyjną, ma obowiązek wykazania przesłanek faktycznych, na podstawie których uznał istnienie stosunku pracy. Obowiązek ten obejmuje m.in. opis stanu faktycznego, analizę materiału dowodowego oraz wskazanie podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Nie istnieje więc luka prawna w zakresie uzasadnienia decyzji – wprowadzenie dodatkowego katalogu przesłanek byłoby powieleniem obowiązujących zasad proceduralnych.  Dodatkowo wskazać można, że dotychczasowa praktyka orzecznicza pełni już funkcję katalogu interpretacyjnego.  Uwaga jest niezasadna, ponieważ:  1. Art. 22 k.p. jest wystarczająco kompletny i celowo elastyczny.  2. Wprowadzenie katalogu przesłanek doprowadziłoby do nieuzasadnionej kazuistyki i utraty spójności prawa pracy.  3. Delegacja ustawowa do rozporządzenia w tym zakresie mogłaby zostać uznana za niekonstytucyjną.  4. Obowiązujące przepisy k.p.a. już zapewniają pełną kontrolę nad sposobem dokumentowania przesłanek decyzji. |
| 33. | Krajowa Izba Biur Rachunkowych | Uwaga ogólna | Wprowadzenie natychmiastowej wykonalności niesie ryzyko chaosu finansowego, niesie to za sobą wysokie ryzyko sporów z ZUS i KAS przy braku przepisów przejściowych. Przekształcenie wsteczne będzie nadawać pracownikowi - zleceniobiorcy prawa zasiłkowe, których nie posiadał z uwagi na dobrowolność ubezpieczenia chorobowego. | Proponujemy ograniczyć natychmiastową wykonalność wyłącznie do obowiązków pracowniczych (wynagrodzenie, urlop), a skutki podatkowe i składkowe wstrzymać do uprawomocnienia się decyzji. Uregulować okres przejściowy - zapisać, że wszystkie umowy zawarte przed dniem wejścia w życie ustawy będą podlegały ocenie tylko od momentu wejścia w życie, z zastrzeżeniem, że wykonanie obowiązków składkowych/podatkowych dotyczy okresów od dnia jej wejścia. | **Uwaga nieuwzględniona**  Charakter decyzji jest deklaratoryjny, a nie konstytutywny. Decyzja inspektora nie tworzy stosunku pracy ex nunc, lecz stwierdza jego istnienie ex lege. Prawa i obowiązki wynikające ze stosunku pracy powstają z mocy prawa od momentu faktycznego wykonywania pracy w warunkach podporządkowania i odpłatności (art. 22 § 1 k.p.). Wstrzymanie wszystkich skutków finansowych do uprawomocnienia decyzji tworzyłoby fikcję prawną i podważałoby cel ochrony pracownika.  Ochrona praw pracowniczych, w tym wynagrodzenia i świadczeń z ubezpieczenia społecznego, ma charakter bezwzględny. Zasada ta wymaga, aby pracownik mógł korzystać z praw przysługujących z tytułu faktycznej pracy, niezależnie od procedury administracyjnej.  Ograniczenie natychmiastowej wykonalności wyłącznie do niektórych obowiązków formalnych (wynagrodzenie, urlop) osłabiałoby ochronę pracowników, pozostawiając lukę w zakresie świadczeń wynikających z ubezpieczeń społecznych i podatków. Projekt zapewnia proporcjonalne mechanizmy proceduralne przy jednoczesnym zachowaniu pełnej ochrony praw pracowniczych.  Uwaga jest niezasadna. Projekt przewiduje mechanizmy proceduralne i sądowe, które zapewniają bezpieczeństwo obrotu prawnego i możliwość korekty decyzji, a natychmiastowa wykonalność decyzji okręgowego inspektora jest uzasadniona celem ochrony pracowników i spójnością systemu prawa pracy. |
| 34. | Krajowa Izba Biur Rachunkowych | Uwaga ogólna | W podatku CIT / PIT koszty i przychody wykazane na podstawie pustych faktur są korygowane przez US – grozi to doszacowaniem dochodu + odsetki + sankcje. Stanowi to także niepełną retroaktywność fiskalną.  ZUS może dochodzić należności składkowych wstecz, jeśli decyzja PIP zostanie uznana za mającą zastosowanie do okresów wcześniejszych, jeżeli przepis przewiduje taką możliwość. | Wprowadzić przepisy przejściowe regulujące skutki podatkowe decyzji PIP o przekształceniu umów. Należy jasno wskazać, że:  ● decyzja inspektora nie wywołuje obowiązków wstecznych w zakresie VAT i CIT/PIT,  ● faktury wystawione na podstawie umów cywilnoprawnych przed wydaniem decyzji zachowują ważność,  ● korekty podatkowe obowiązują dopiero od dnia uprawomocnienia się decyzji. | **Uwaga nieuwzględniona**  Propozycja ograniczenia skutków decyzji okręgowego inspektora pracy w zakresie podatków jest niezasadna z uwagi na charakter decyzji i istniejące regulacje prawne.  Decyzja stwierdza istnienie stosunku pracy ex lege. Nie tworzy ona obowiązków podatkowych ani składkowych „ex nunc” w sposób odraczający powstanie skutków finansowych. Stwierdzenie istnienia stosunku pracy oznacza, że prawa i obowiązki wynikające z zatrudnienia powstają od momentu faktycznego wykonywania pracy w warunkach podporządkowania i odpłatności.  Organy podatkowe i ZUS już działają w oparciu o fakt wykonywania pracy. Każde „doszacowanie” lub roszczenia składkowe są możliwe tylko w granicach prawa i po weryfikacji faktycznej sytuacji. Dodatkowo decyzja okręgowego inspektora pracy podlega kontroli sądowej, co eliminuje ryzyko nieproporcjonalnej retroaktywności.  Wskazywanie w ustawie, że skutki podatkowe mają być wstrzymane do uprawomocnienia decyzji, jest zbędne, gdyż prawo podatkowe i ubezpieczeniowe przewiduje mechanizmy korygujące Ponadto faktury wystawione na podstawie umów cywilnoprawnych zachowują ważność – organ może je korygować jedynie w zakresie faktycznie nieprawidłowym.  Ograniczenie natychmiastowej wykonalności skutków podatkowych nie zwiększa ochrony pracownika, natomiast wprowadza niepotrzebne komplikacje proceduralne.  Uwaga jest niezasadna. Obowiązujące przepisy podatkowe i ubezpieczeniowe, wraz z mechanizmem kontroli sądowej gwarantują właściwe i proporcjonalne rozliczenie skutków finansowych decyzji okręgowego inspektora pracy, eliminując potrzebę wprowadzania odrębnych przepisów przejściowych wyłącznie w tym zakresie. |
| 35. | Krajowa Izba Biur Rachunkowych | Uwaga ogólna | Według badań SWPS i danych unijnych coraz więcej osób wybiera samozatrudnienie (do 43 mln osób w UE do końca 2025 r.).  Jeśli koszty zatrudnienia, składek i podatków wzrosną, to przedsiębiorcy będą musieli te koszty przenieść na odbiorców, co może ograniczyć konkurencyjność.  Może to zniechęcać przedsiębiorców do korzystania z kontraktów typu B2B, co ogranicza elastyczność, a także może prowadzić do kosztownych przekształceń i obciążeń – wpływ na małe biura rachunkowe i freelancerów. | Proponujemy dodać wyjątek od obligatoryjnego przekształcania umów – w przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą i wyrażających wolę współpracy w modelu B2B. Inspektor przed wydaniem decyzji powinien umożliwić stronom złożenie oświadczeń co do preferowanej formy zatrudnienia. | **Uwaga nieuwzględniona**  Decyzja okręgowego inspektora pracy nie tworzy stosunku pracy, lecz stwierdza jego istnienie ex lege na podstawie rzeczywistego wykonywania pracy w warunkach podporządkowania i odpłatności (art. 22 § 1 k.p.). Wola stron co do formy zatrudnienia nie może niweczyć ustalonego stanu faktycznego. Nie jest to arbitralny nakaz, lecz odzwierciedleniem realnego charakteru relacji prawnej.  Okręgowy inspektor pracy ustala stan faktyczny na podstawie dowodów, a decyzja podlega kontroli sądowej, co umożliwia wyważone rozliczenie i minimalizuje ryzyko nieproporcjonalnej ingerencji w działalność gospodarczą.  Wpływ decyzji na B2B jest ograniczony do przypadków, w których istnieją przesłanki faktyczne stosunku pracy. Przedsiębiorca, który w pełni realizuje działalność gospodarczą i świadczy usługi dla wielu kontrahentów w warunkach niezależności, nie mieści się w definicji stosunku pracy i nie zostanie objęty decyzją. W ten sposób elastyczność rynku B2B pozostaje zachowana, a ochrona pracowników dotyczy wyłącznie realnych relacji podporządkowania.  Wprowadzenie wyjątku dla B2B mogłoby prowadzić do różnego traktowania osób w identycznej sytuacji faktycznej, co naruszałoby art. 32 Konstytucji RP oraz zasadę jednolitej ochrony pracy. Obowiązujące mechanizmy kontrolne i możliwość ugody zapewniają proporcjonalność rozstrzygnięcia bez potrzeby legislacyjnego wyjątku.  Obawy dotyczące ograniczenia konkurencyjności są w dużej mierze teoretyczne. Osoby prowadzące rzeczywistą działalność gospodarczą i świadczące usługi dla wielu kontrahentów nie będą objęte decyzją. W ten sposób konkurencja i elastyczność rynku pozostają zachowane.  Uwaga jest niezasadna, ponieważ system decyzji okręgowego inspektora pracy oraz kontrola sądowa gwarantują równowagę między ochroną pracownika a elastycznością rynku B2B. Wola stron w modelu samozatrudnienia nie może uniemożliwiać stwierdzenia istnienia stosunku pracy w przypadkach, gdy faktycznie występują przesłanki podporządkowania i odpłatności.. |
| 36. | Krajowa Izba Biur Rachunkowych | Uwaga ogólna | ● W 2023 r. zgłoszono 43 365 skarg, z czego tylko 2 668 (6,15%) dotyczyło umów cywilnoprawnych.  ● Po odrzuceniu bezzasadnych skarg (ok. 52% wszystkich) udział spraw faktycznie zasadnych w obszarze cywilnoprawnym wynosił ok. 3%. | Proponujemy Ograniczyć zakres stosowania nowych uprawnień PIP wyłącznie do branż lub sytuacji, w których ryzyko nadużyć jest największe, aby ograniczyć ich skalę, zamiast obejmować nimi cały rynek pracy. W pozostałych przypadkach wzmocnić egzekwowanie już istniejących narzędzi (np. kontrola minimalnej stawki godzinowej). | **Uwaga nieuwzględniona**  Projekt ustawy nie ma na celu penalizacji rynku ani nakładania dodatkowych obowiązków lecz ochronę osób faktycznie zatrudnionych w warunkach podporządkowania. Zawężenie stosowania uprawnień PIP mogłoby prowadzić do dysproporcji i nierównego traktowania pracowników w analogicznych sytuacjach.  Obecne narzędzia egzekucyjne, np. kontrola minimalnej stawki godzinowej, nie w pełni zapewniają ochronę pracowników w relacjach, które faktycznie spełniają przesłanki stosunku pracy. Nowe uprawnienia PIP umożliwiają identyfikację takich przypadków.  Uwaga jest niezasadna. Statystyki skarg nie uzasadniają ograniczeń przedmiotowych w stosowaniu nowych uprawnień PIP, a mechanizm oceny indywidualnej oraz procedury kontrolne zapewniają proporcjonalność i skuteczną ochronę pracowników w warunkach podporządkowania |
| 37. | Krajowa Izba Biur Rachunkowych | Uwaga ogólna | ● W 2023 r. przeprowadzono 61 tys. kontroli, a liczba inspektorów wynosiła 1517.  ● Wpłynęło 43 tys. skarg obejmujących 76 tys. zagadnień.  Nowe obowiązki zwiększą obciążenie, zamiast realnie poprawić skuteczność PIP. | Wprowadzić obowiązek corocznego raportowania o skuteczności i wydolności organu. |  |
| 38. | Krajowa Izba Biur Rachunkowych | Uwaga ogólna | Natychmiastowa wykonalność decyzji inspektora narusza zasadę pewności obrotu prawnego – przedsiębiorca musi ponieść koszty i obowiązki jeszcze przed prawomocnym rozstrzygnięciem sporu. Może to prowadzić do nieodwracalnych skutków i sporów sądowych. | Ograniczyć natychmiastową wykonalność decyzji i wstrzymać do czasu uprawomocnienia się decyzji. Dodanie paragrafu: „Decyzja administracyjna PIP w sprawie przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę może być wydana dopiero po wysłuchaniu stron i po dokonaniu oceny wszystkich przedstawionych przez nie dowodów, z zachowaniem prawa do obrony.” Zmiana zapisu o natychmiastowej wykonalności: „Decyzja inspektora pracy nie będzie wykonalna co do obowiązków podatkowych i składkowych sprzed uprawomocnienia się decyzji ani przed rozstrzygnięciem odwołania, chyba że dotyczy tylko praw pracowniczych, z wyjątkiem wyjątkowych przypadków określonych ustawowo. | **Uwaga nieuwzględniona**  Decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny – nie tworzy stosunku pracy ex nunc, lecz stwierdza jego istnienie ex lege, zgodnie z art. 22 § 1 k.p. Moment powstania obowiązków pracowniczych wynika z faktów, które już miały miejsce. Wstrzymanie wykonania decyzji do uprawomocnienia naruszałoby cel ochronny projektu – zapewnienie realnych praw pracowniczych osobom faktycznie świadczącym pracę w warunkach podporządkowania.  Decyzja wydawana zostanie po wyczerpaniu procedury dowodowej i wysłuchaniu stron, a możliwość odwołania do GIP i później do sądu w ramach kontroli sądowej gwarantują  pełną ochronę prawa do obrony.  Projekt ustawy przewiduje, że natychmiastowa wykonalność dotyczy przede wszystkim obowiązków pracowniczych (wynagrodzenie, urlop, świadczenia), natomiast skutki podatkowe i ubezpieczeniowe sprzed dnia doręczenia decyzji będą wstrzymane do dnia jej uprawomocnienia albo do dnia prawomocnego rozstrzygnięcia sądu. W ten sposób zachowana jest zarówno ochrona pracownika, jak i bezpieczeństwo obrotu gospodarczego.  Wprowadzenie mechanizmu odwoławczego i kontroli sądowej zapewnia, że przedsiębiorca nie jest narażony na trwałe skutki decyzji wydanej błędnie i eliminuje ryzyko nieodwracalnych skutków finansowych.  Uwaga jest niezasadna. Natychmiastowa wykonalność decyzji dotyczy głównie obowiązków pracowniczych, a przepisy przewidują ochronę przedsiębiorcy poprzez mechanizmy odwoławcze.. Ograniczenie wykonalności do czasu uprawomocnienia decyzji byłoby sprzeczne z celem ochrony praw pracowników i charakterem deklaratoryjnym decyzji. |
| 39. | Krajowa Izba Biur Rachunkowych | Uwaga ogólna | Projekt dubluje istniejące instrumenty PIP, które już pozwalają przeciwdziałać nadużyciom | Zamiast tworzyć nowe uprawnienia, wzmocnić skuteczność już istniejących narzędzi PIP – np. usprawnić procedury sądowe w sprawach o ustalenie stosunku pracy, podnieść limity mandatów oraz rozszerzyć kontrolę przestrzegania minimalnej stawki godzinowej. | **Uwaga nieuwzględniona**  Nowe uprawnienia PIP, w  tym możliwość stwierdzenia istnienia stosunku pracy nie dublują istniejących instrumentów, lecz uzupełniają system ochrony pracowników w sytuacjach, w których dotychczasowe procedury były niewystarczające. Dotyczy to umów cywilnoprawnych, które w praktyce coraz częściej funkcjonują w warunkach podporządkowania i odpłatności charakterystycznych dla stosunku pracy.  Procedury sądowe w sprawach o ustalenie stosunku pracy są często długotrwałe i kosztowne dla pracownika. Mandaty i kontrole minimalnej stawki godzinowej działają ex post i nie gwarantują pełnej ochrony praw pracowników, ani nie eliminują ryzyka nadużyć w czasie faktycznego wykonywania pracy. Nowe uprawnienia PIP wprowadzają mechanizm prewencyjny i natychmiastowej ochrony praw pracowniczych.  Projekt ustawy przewiduje możliwość odwołania do Głównego Inspektora Pracy i dalszej kontroli sądowej. Wprowadzenie tych instrumentów nie ogranicza praw przedsiębiorcy, lecz zapewnia równowagę między ochroną pracownika a pewnością obrotu prawnego.  Nowe uprawnienia w pełni mieszczą się w ramach art. 1 ustawy o PIP, wzmacniając skuteczność państwowej inspekcji pracy i dostosowując jej działanie do zmieniającej się struktury rynku pracy, w tym rosnącej liczby samozatrudnionych i kontraktów cywilnoprawnych.  Uwaga jest niezasadna, ponieważ projekt nie dubluje istniejących narzędzi PIP, lecz uzupełnia je o mechanizmy prewencyjne i natychmiastowej ochrony praw pracowników, zachowując jednocześnie mechanizmy odwoławcze i kontrolę sądową, co zapewnia równowagę między ochroną pracownika a bezpieczeństwem obrotu prawnego. |
| 40. | Krajowa Izba Biur Rachunkowych | Uwaga ogólna | Projekt może prowadzić do konfliktu kompetencyjnego między PIP a sądami – obok nowego trybu odwołań (art. 477⁷ᵇ–477⁷ᵍ k.p.c.) pozostaje możliwość tradycyjnego powództwa o ustalenie stosunku pracy (art. 63¹ k.p.c.). Może to skutkować dublowaniem postępowań, zawieszaniem spraw i wydłużeniem czasu rozstrzygnięcia. | Wyraźnie rozgraniczyć kompetencje: decyzje PIP powinny dotyczyć tylko sytuacji bieżących, a sądy pracy – sporów obejmujących roszczenia wsteczne. | **Uwaga nieuwzględniona**  Projekt ustawy przewiduje mechanizmy odwoławcze do Głównego Inspektora Pracy oraz dalszą kontrolę sądową co zapewnia zachowanie praw proceduralnych stron i pozwala sądom pracy na pełną ocenę roszczeń wstecznych. W efekcie decyzje okręgowego inspektora pracy i postepowanie sądowe nie konkurują, lecz działają komplementarnie.  Odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy nie eliminują prawa do powództwa sądowego, lecz wprowadzają szybszy i mniej kosztowny mechanizm ochrony praw pracowniczych.  Uwaga jest niezasadna, ponieważ projekt w sposób systemowy rozdziela kompetencje PIP i sądów pracy, zapewnia mechanizmy odwoławcze oraz kontrolę sądową, co eliminuje rzeczywiste ryzyko dublowania postępowań.  --- |
| 41. | Krajowa Izba Biur Rachunkowych | Uwaga ogólna | Decyzje administracyjne o natychmiastowej wykonalności + krótkie terminy odwoławcze (np. 7 dni) mogą uniemożliwić faktyczną obronę interesów przedsiębiorcy lub biura rachunkowego. | Wydłużyć terminy odpowiednio do 14 dni i 2 miesięcy, aby zapewnić realną możliwość obrony prawnej. | **Uwaga częściowo uwzględniona.**  Przepis zostanie zmieniony poprzez wydłużenie terminu na wniesienie odwołania do GIP z 7 do 14 dni |
| 42. | Krajowa Izba Biur Rachunkowych | Uwaga ogólna | Wymiana danych między PIP, ZUS, KAS - jeśli nie będzie jasnych przepisów co do ochrony, przechowywania, anonimizacji, zakresu przekazywania, to może być naruszenie RODO i ustaw o ochronie danych osobowych. | Dodać przepisy gwarantujące:  ● minimalizację zakresu danych - art. 5 ust. 1 lit. c RODO (minimalizacja danych) + obowiązki ADO  ● stosowanie pseudonimizacji lub anonimizacji,  ● okresowe raportowanie do Prezesa UODO o wykorzystaniu danych. | Uwaga nieuwzględniona. Projekt był opiniowany przez UODO, który w tym zakresie nie zgłaszał zastrzeżeń. |
| 43. | Krajowa Izba Biur Rachunkowych | Uwaga ogólna | Jeśli nie zostaną określone standardy techniczne i proceduralne kontroli zdalnych (np. jakie narzędzia, jak dokumentować, jak zapewnić możliwość odwołania, poprawności dowodów) – może to przyczynić się do unieważnienia decyzji bądź kwestionowania ich w sądach. | Wprowadzić obowiązek stosowania certyfikowanych narzędzi  teleinformatycznych, nagrywania całości przebiegu czynności oraz możliwości udziału pełnomocników. | Uwaga nieuwzględniona |
| 44. | Krajowa Izba Biur Rachunkowych | Uwaga ogólna | Podniesienie górnych granic grzywien, zwłaszcza w zakresie art. 281–283 k.p., bez wprowadzenia jasnych kryteriów ich miarkowania może prowadzić do nieproporcjonalnego obciążenia mniejszych przedsiębiorców. Brak mechanizmu kontroli proporcjonalności zwiększa ryzyko arbitralności organów i sporów sądowych, a w efekcie – niepewności prawnej. | Dodać kryterium ustalania wysokości grzywny (np. skala naruszenia, liczba pracowników, wielkość przedsiębiorstwa, stopień zaniedbania/winy, czas trwania naruszenia), aby uniknąć nadmiernych sankcji wobec mikrofirm. Należy przewidzieć możliwość ugody lub ulgi w sankcjach w określonych sytuacjach. | **Uwaga uwzględniona częściowo.**  Przepis zostanie zmieniony poprzez umożliwienie zawarcia ugody sądowej przy zgodzie GIP. |
| 45. | Krajowa Izba Biur Rachunkowych | Uwaga ogólna | Zmiana kwalifikacji umowy może spowodować przekroczenie progu zatrudnienia 25 etatów i objęcie przedsiębiorcy - pracodawcy obowiązkiem comiesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.  ● Spowoduje to powstanie u pracodawcy zadłużenia wobec PFRON  Dla wielu firm może to oznaczać nagłe obciążenie rzędu kilkudziesięciu tysięcy złotych, co grozi utratą płynności finansowej, a w skrajnych przypadkach – upadłością. | Proponujemy ograniczyć natychmiastową wykonalność wyłącznie do obowiązków pracowniczych (wynagrodzenie, urlop) bez wpływu na wpłaty do PFRON. | **Uwaga nieuwzględniona**  Decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny.  Projekt ustawy przewiduje mechanizmy odwoławcze do Głównego Inspektora Pracy oraz kontrolę sądową, co umożliwia przedsiębiorcy kwestionowanie wątpliwych ustaleń liczby etatów i rozłożenie obowiązków w czasie.  Należności wobec Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych mają  charakter cywilnoprawny i stanowią zobowiązanie podatkowe, podobne do daniny publicznej. Podmioty zobowiązane do ich uiszczania mają możliwość ubiegania się o ich umorzenie lub rozłożenie na raty.  W celu ochrony pewności obrotu prawnego i płynności finansowej przedsiębiorców można stosować mechanizmy:  - odroczenie obowiązków wobec PFRON do momentu prawomocnego ustalenia stosunku pracy,  - rozłożenie należności na raty zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej.  Mechanizm rozłożenia na raty lub odroczenia chroni przedsiębiorcę przed nadmiernymi obciążeniami, jednocześnie zapewniając realizację praw pracowniczych. |
| 46. | Krajowa Izba Biur Rachunkowych | Uwaga ogólna | Wsteczne objęcie pracodawcy obowiązkiem wpłat do PFRON w wyniku decyzji PIP prowadzi do powstania nieplanowanego zadłużenia za okresy przeszłe, co może poważnie zachwiać płynnością finansową przedsiębiorstwa. | Wprowadzić przepis wyłączający wsteczne naliczanie zobowiązań wobec PFRON w przypadku zmiany kwalifikacji umowy przez PIP. Skutki decyzji w zakresie wpłat do PFRON powinny obowiązywać wyłącznie na przyszłość, tj. od miesiąca następującego po uprawomocnieniu się decyzji.  Zachować natychmiastową wykonalność jedynie dla bieżących obowiązków pracowniczych (wynagrodzenie, urlopy), aby chronić sytuację finansową przedsiębiorców i zapewnić proporcjonalność obciążeń. | **Uwaga nieuwzględniona**  Decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny.  Projekt ustawy przewiduje mechanizmy odwoławcze do Głównego Inspektora Pracy oraz kontrolę sądową, co umożliwia przedsiębiorcy kwestionowanie wątpliwych ustaleń liczby etatów i rozłożenie obowiązków w czasie.  Należności wobec Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych mają  charakter cywilnoprawny i stanowią zobowiązanie podatkowe, podobne do daniny publicznej. Podmioty zobowiązane do ich uiszczania mają możliwość ubiegania się o ich umorzenie lub rozłożenie na raty zgodnie z obowiązującymi przepisami.  W celu ochrony pewności obrotu prawnego i płynności finansowej przedsiębiorców można stosować mechanizmy:  - odroczenie obowiązków wobec PFRON do momentu prawomocnego ustalenia stosunku pracy,  - rozłożenie należności na raty zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej.  Mechanizm rozłożenia na raty lub odroczenia chroni przedsiębiorcę przed nadmiernymi obciążeniami, jednocześnie zapewniając realizację praw pracowniczych. |
| 51. | Polska Izba Przemysłu Chemicznego | Art. 1 pkt 3 | Zgodnie z postanowieniami art. 291 § 1 Kp roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne – stąd też niezrozumiałe jest zapisanie w uprawnieniach okresu 1 roku. Dodatkowo powstaje pytanie o sens prowadzenia kontroli w zakresie bhp obejmujących rok przed wszczęciem kontroli. |  | Uwaga nieuwzględniona. Są to dwa odrębne zagadnienia. Okres 1 roku jest w opinii projektodawcy rozwiązaniem optymalnym. |
| 52. | Polska Izba Przemysłu Chemicznego | Art. 1 pkt 4 | Zmiana uprawniająca PIP do dostępu do danych gromadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zakresie niezbędnym do realizacji zadań Państwowej Inspekcji Pracy jest pojęciem bardzo nieostrym i może powodować nadużycie uprawnień przez PIP. |  | Uwaga nieuwzględniona. W projekcie zawężono możliwość dostępu do danych do precyzyjnie wskazanych w ustawie celów. |
| 53. | Polska Izba Przemysłu Chemicznego | Art. 1 pkt 9 lit. a) | W projekcie przewidziano możliwość przeprowadzania kontroli zdalnych przy użyciu urządzeń umożliwiających przekaz obrazu oraz dźwięku. Przepis ten budzi jednak poważne wątpliwości organizacyjne i techniczne:   * Nie zostały określone jasne zasady, kto i na jakiej podstawie decydować będzie o zastosowaniu tej formy kontroli oraz jakie okoliczności uzasadniają jej wykorzystanie. * Pojawia się pytanie o sposób dostarczenia urządzeń telekomunikacyjnych – nie jest jasne, czy obowiązek odbioru spoczywać będzie na pracodawcy, czy po stronie organu PIP. * Nie sprecyzowano, jak zostaną pokryte koszty związane z transportem czy dostarczeniem urządzeń, ani czy urządzenia te będą dostosowane do specyfiki różnych miejsc pracy, w tym przestrzeni o podwyższonym ryzyku.   Brak jest rozstrzygnięcia, jak postępować w przypadku żądania udostępnienia obrazu infrastruktury krytycznej objętej dodatkowymi przepisami o ochronie informacji. |  | Uwaga nieuwzględniona. Każdorazowo możliwość przeprowadzenia kontroli zdalnej będzie analizowana z uwzględnieniem specyfiki podmiotu i zakresu kontroli. W przypadku braku rozwiązań technicznych kontrola nie będzie przeprowadzana w sposób zdalny. |
| 54. | Polska Izba Przemysłu Chemicznego | Art. 1 pkt 9 lit. b) | Powstaje wątpliwość co do możliwości weryfikacji tożsamości świadka, a także swobody zeznań osoby przesłuchiwanej – potencjalne ryzyko „dyktowania” przez osoby trzecie treści zeznań. Powyższych uprawnień nie mają nawet służby mundurowe. |  | Uwaga nieuwzględniona. Kontrola będzie przeprowadzana z udziałem wizji i fonii co eliminuje ryzyko opisanych w uwadze nadużyć. Rozwiązanie takie było stosowane w trakcie pandemii. |
| 55. | Polska Izba Przemysłu Chemicznego | Art. 1 pkt 10 | Powstaje wątpliwość co do możliwości weryfikacji oryginalności dokumentów okazywanych do kontroli - potencjalne ryzyko przestępstwa z art. 271-273 Kk i jego ewentualnego udowodnienia, gdy organ kontroli nie dysponuje okazanym „dokumentem”.  Dodatkowo ust. 7 stwarza potencjalne ryzyko podszywania się osób pod inspektorów pracy. |  | Uwaga nieuwzględniona. Regulują te kwestie przepisy kk. |
| 56. | Polska Izba Przemysłu Chemicznego | Art. 1 pkt 11 lit. b) i c) | Niezasadnym jest pozbawienie pracodawcy możliwości podpisania się pod treścią protokołu kontroli. Potencjalne ryzyko naruszenia praw pracodawców przez organy kontroli. |  | Uwaga nieuwzględniona. Projektowany przepis jest konsekwencją zmiany art. 31 ust. 3 ustawy o PIP. |
| 57. | Polska Izba Przemysłu Chemicznego | Art. 1 pkt 11 lit. d) | Usunięcie ust. 7 w brzmieniu: „W protokole nie można dokonywać poprawek, skreśleń ani uzupełnień bez omówienia ich na końcu protokołu, z wyjątkiem sprostowania oczywistych omyłek pisarskich i rachunkowych, które parafuje inspektor pracy, oznaczając parafy datą ich dokonania” – powoduje potencjalną możliwość nanoszenia poprawek i skreśleń bez wiedzy podmiotu kontrolowanego. |  | Uwaga nieuwzględniona. Proponuje się uchylenie w art. 31 ust. 7 i 8 ustawy o PIP, gdyż w związku z faktem, iż protokół będzie sporządzał i podpisywał wyłącznie inspektor pracy, ewentualna konieczność dokonania poprawek, skreśleń i uzupełnień będzie mogła być dokonana na skutek wniesienia zastrzeżeń przez podmiot kontrolowany lub wyjątkowo z urzędu na podstawie art. 12 ustawy o PIP i art. 113 ustawy z dnia 14 czerwca 1960r. – Kodeks postępowania administracyjnego. Z tych samych względów nie ma konieczności regulowania sytuacji odmowy podpisania protokołu przez reprezentującego podmiot kontrolowany. |
| 58. | Polska Izba Przemysłu Chemicznego | Art. 1 pkt 13 lit. c) | Ust. 2e wskazuje wstrzymanie skutków tylko w stosunku do obowiązków w zakresie podatków i ubezpieczeń społecznych powstałych przed dniem wydania decyzji. Taka regulacja powoduje, że skutki podatkowe i ZUS-owskie powstają w stosunku do obowiązków od dnia wydania decyzji – w tym zgłoszenie do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Nie są chronione prawa przedsiębiorców w sytuacji, gdy w toku postępowania instancyjnego lub przed sądem rejonowym okaże się, że decyzja GIP zostaje uchylona. Przedsiębiorca może być narażony na konieczność występowania z pozwem przeciwko GIP o niesłusznie pobrane daniny publicznoprawne. To samo dotyczy sytuacji, gdy w toku instancyjnym zostanie zmieniony wymiar czasu pracy lub wynagrodzenie „pracownika”. |  | Uwaga nieuwzględniona. Przepisy ogólne wskazują możliwość dochodzenia roszczeń. |
| 59. | Polska Izba Przemysłu Chemicznego | Art. 1 pkt 13 lit. f) | Z uwagi na stopień skomplikowania sprawy termin 7 dni na odwołanie jest zbyt krótki | sugeruje się wprowadzenie terminu z Kpa do odwołania od decyzji administracyjnych – czyli 14 dni. | **Uwaga uwzględniona.**  Przepis zostanie zmieniony poprzez wydłużenie terminu na wniesienie odwołania do GIP z 7 do 14 dni |
| 60. | Polska Izba Przemysłu Chemicznego | Art. 1 pkt 14 | Zapis ten stanowi tzw. lex inperfecta – brak sankcji może spowodować jego nieskuteczność. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
| 57. | Polska Izba Przemysłu Chemicznego | Art. 2 pkt 2 | Art. 460 § 1 Kpc zawęża krąg mających zdolność sądową i procesową do GIP – podczas gdy kontrole są przeprowadzane przez inspektorów pracy, którzy również powinni posiadać ww. zdolność. |  | Uwaga nieuwzględniona. W art. 460 § 1 Kpc proponuje się dodanie GIP jako podmiotu posiadającego zdolność sądową i procesową w sprawach z zakresu prawa pracy. |
| 58. | Polska Izba Przemysłu Chemicznego | Art. 2 pkt 5 | Uwaga jw. – pełnomocnikiem GIP powinien być również inspektor pracy – jako podmiot wyspecjalizowany. Skoro to na podstawie kontroli prowadzonej przez inspektorów pracy następuje przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę to tym bardziej inspektorzy pracy nie powinni być pozbawieni możliwości występowania w tych sprawach przed sądami pracy. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
| 59. | Polska Izba Przemysłu Chemicznego | Art. 2 pkt 6 | Nieokreślone skutki zwrotu materiału dowodowego GIP – co ze skutkami z zakresu ubezpieczeń społecznych i podatkowymi – czy stosunek pracy został skutecznie ustalony? Jak długo należy czekać, aż GIP materiał uzupełni? Co w sytuacji, gdy materiał nie będzie uzupełniony? |  | Uwaga nieuwzględniona. |
| 60. | Związek Zawodowy  Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy | Pkt 2) lit. a; treść art. 11 po dodaniu pkt 7a | Nakaz o jakim mowa w art. 11 pkt 7a, powinien dotyczyć „nawiązania stosunku pracy”. Postulowany nakaz o jakim mowa w art. 11 pkt 7a, (w brzmieniu jak wyżej) w pełni koresponduje z postanowieniami Kodeksu pracy w zakresie umów o pracę, a w szczególności z treścią art. 34 ust. 2 b projektu ustawy. | pkt 7a powinna otrzymać brzmienie:  „7a) stwierdzenia istnienia stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, powinna być zawarta umowa o pracę; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu, zgodnie z art. 34 ust. 2 d i 2 e.” | **Uwaga nieuwzględniona**  Postulowany przepis (art. 11 pkt 7a) dotyczy stwierdzenia istnienia stosunku pracy, a nie jednostronnego „nakazu zawarcia umowy o pracę”. Jest to decyzja stwierdzająca (deklaratoryjna) która potwierdza faktyczne istnienie przesłanek stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p.  Uwaga jest niezasadna, ponieważ projekt przewiduje decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy, a nie jednostronny nakaz tworzenia stosunku pracy. Przepisy są zgodne z Kodeksem pracy, zasadami prawa administracyjnego i zapewniają proporcjonalną ochronę pracowników bez nadmiernego obciążania pracodawców. |
| 61. | Związek Zawodowy  Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy | Pkt 5) odnośnie art. 14 a) w zakresie proponowanego brzmienia art. 14a ust. 1 | Dotychczasowe brzmienie widniejące w art. 1 pkt 5 ww. ustawy oznaczać może, że udostępnianie danych następować ma każdorazowo i z urzędu.  Ponadto, tak szczegółowo określone informacje, jakie zostały wskazane w art. 14a będą wymagały znacznego nakładu dodatkowej pracy, jaką musi poświęcić inspektor pracy na przygotowanie informacji dla ZUS.  Tworzenie bazy danych zawierających Pesel wszystkich objętych kontrolą osób wydaje się oczywiście niecelowe z punktu widzenia realizacji głównych obowiązków kontrolno-nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy.  Ponadto, nasze wątpliwości budzi także, zobowiązanie do udostępniania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych wysokości kwot wskazanych w skierowanym wystąpieniu lub wydanym poleceniu, w proponowanej wersji przepisu nie określono, czy kwoty te mają być podane w postaci kwot brutto, czy też netto.  Dotychczasowa praktyka kontrolna pokazuje, że często stwierdzony podczas kontroli stan faktyczny nie pozwala w sposób jednoznaczny określić wysokości kwot należnych pracownikowi i wówczas w wystąpieniu lub poleceniu nakładany jest na pracodawcę obowiązek ustalenia wysokości należnych kwot i ich wypłacenia.  Obliczone kwoty podawane są przez pracodawców dopiero w informacji o sposobie realizacji środków prawnych, a często nawet dopiero podczas rekontroli. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Wskazane dane są niezbędne do przeprowadzania kontroli. |
| 62. | Związek Zawodowy  Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy | Uwaga ogólna | art. 1 pkt 6 odnośnie art. 16 proponujemy utrzymanie dotychczasowego zapisu ustawy zawartego w art. 16 w brzmieniu:  Prezes Rady Ministrów, w drodze rozporządzenia, określi tryb i formy współdziałania innych organów nadzoru i kontroli z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, mając na względzie zapewnienie sprawnego i efektywnego współdziałania. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
| 63. | Związek Zawodowy  Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy | Pkt 8 w zakresie zmiany brzmienia art. 19 ust. 1 pkt 4 | przyznania okręgowemu inspektorowi pracy uprawnienia do wydawania decyzji,  poprzez wprowadzenie zapisu „na wniosek inspektora pracy”. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
| 64. | Związek Zawodowy  Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy | Pkt 9 w zakresie zapisu art. 23 ust. 1 pkt 8 | Wprowadzenie zapisu o możliwości uzyskiwania papierowej postaci kopii dokumentów, wydaje się na obecnym poziomie zaawansowania technologicznego Urzędu, jak również dokumentowania ustalonego stanu faktycznego podczas kontroli w sposób oczywisty konieczne. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Budżet PIP zostanie zwiększony na rok 2026 uwzględniając m.in. potrzeby zakupu wymaganych narzędzi informatycznych. |
| 65. | Związek Zawodowy  Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy | Pkt 9 lit a) w zakresie dotyczącym zapisu art. 23 pkt 2a | Proponowany zapis art. 23 pkt 2a może budzić szereg wątpliwości, co do jego zastosowania w praktyce. Obecnie Państwowa Inspekcja Pracy nie posiada wymaganych do tego rodzaju działań środków technicznych, a tym bardziej przeszkolonych pracowników.  Sam sposób dokonywania czynności kontrolnych w tej postaci wymaga odpowiedniego przeszkolenia inspektorów pracy, co do możliwości technicznych, jak również dokumentowania dokonywanych w ten sposób ustaleń, a także praktycznych ćwiczeń. Oczywistym jest także, że po stronie pracodawcy muszą wystąpić takie możliwości techniczne, które pozwolą na przeprowadzenie czynności związanych z oględzinami przy zastosowaniu odpowiednich urządzeń technicznych, które pozwolą nie tylko na przesyłanie obrazu i dźwięku, ale także na jego zarejestrowanie. | pkt 9 lit a) w zakresie dotyczącym zapisu art. 23 pkt 2a w brzmieniu:  „2a) żądania od pomiotu kontrolowanego – w uzasadnionych przypadkach, jeżeli nie stoi to w sprzeczności z celem kontroli – przeprowadzenia oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy przy zastosowaniu urządzeń technicznych umożliwiających przekaz telekomunikacyjny, a w szczególności urządzeń umożliwiających dwukierunkową łączność w czasie rzeczywistym, pozwalających na przesyłanie obrazu i dźwięku pomiędzy uczestnikami czynności kontrolnej, udostępnionych do tego celu przez organ Państwowej Inspekcji Pracy”. | Uwaga nieuwzględniona.  Budżet PIP zostanie zwiększony na rok 2026 uwzględniając m.in. potrzeby zakupu wymaganych narzędzi informatycznych oraz niezbędnych szkoleń. |
| 66. | Związek Zawodowy  Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy | Pkt 9 lit b): art. 23 ust. 1 a | W zakresie możliwości przesłuchania przy użyciu urządzeń technicznych, umożliwiających przeprowadzenie tych czynności na odległość z jednoczesnym bezpośrednim przekazem obrazu i dźwięku, a także tworzenia protokołu z przesłuchania, powinno zostać zautomatyzowane, poprzez transkrypcję dźwięku na formę papierową.  Tego rodzaju warunek będzie w praktyce powodować, że zeznania osób przesłuchiwanych będą mogły być kwestionowane podczas ewentualnych dalszych czynności w sprawie kontroli. Nie sposób także odnieść się do sytuacji, kiedy konieczne będzie wydanie postanowienia o zachowaniu w tajemnicy, okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika, podczas gdy przesłuchanie takiej osoby, będzie rejestrowane. | pkt 9 lit b): art. 23 ust. 1 a: proponujemy zapis:  „1a. Przesłuchanie kontrolowanego lub świadka może nastąpić przy użyciu urządzeń technicznych umożliwiających przeprowadzenie tej czynności na odległość z jednoczesnym bezpośrednim przekazem obrazu i dźwięku. Przesłuchanie utrwala się za pomocą urządzenia rejestrującego obraz i dźwięk. Z przesłuchania sporządza się protokół, za pomocą odpowiedniego oprogramowania. Zapis obrazu i dźwięku stanowią załącznik do protokołu kontroli”. | Uwaga nieuwzględniona. |
| 67. | Związek Zawodowy  Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy | Pkt 11) lit. c w ust. 4 | Proponowane w art. 1 pkt 11 lit. c rozwiązania w zakresie finalizowania kontroli, wydają się być dedykowane kontrolom, realizowanym w sposób zdalny lub, kiedy protokół kontroli będzie przesyłany drogą elektroniczną, co jak wskazano w uzasadnieniu projektu ustawy ma być dopuszczone jako wyjątek od zasady dotychczas stosowanej.  Należy także zwrócić uwagę na fakt, że po podpisaniu protokołu kontroli, stosuje się postępowanie wykroczeniowe. Kwestia uprawnienia pracodawcy do wniesienia zastrzeżeń, bez możliwości rezygnacji z tego prawa w chwili przedstawienia protokołu kontroli, czyli tak naprawdę w większości przypadków kontrolnych, będzie miała niewątpliwie wpływ na ekonomikę kontroli, szybsze wydanie środków prawnych, jak i zastosowanie odpowiedzialności wykroczeniowej. | w pkt 11) lit. c w ust. 4 po zdaniu pierwszym dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:  „4. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole kontroli. W przypadku rezygnacji przez podmiot kontrolowany z prawa do wniesienia zastrzeżeń do treści protokołu przed upływem terminu o jakim mowa w ust. 5 fakt ten odnotowuje się w protokole kontroli i winien on zostać potwierdzony przez pracodawcę”. | Uwaga nieuwzględniona. Wskazano zabezpieczenia podmiotu kontrolowanego w uzasadnieniu. |
| 68. | Związek Zawodowy  Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy | Pkt 12 dotyczącym art. 33 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy | W dotychczasowym stanie prawnym, brak w miejscu prowadzenia kontroli wyodrębnionej jednostki organizacyjnej podmiotu kontrolowanego lub nieobecność osoby reprezentującej ten podmiot, uniemożliwiał w praktyce natychmiastową reakcję inspektora pracy, adekwatną do stwierdzonych zagrożeń.  Umowy cywilnoprawne zawierane mogą być także w formie ustnej, na różne okresy, praca wykonywana jest w różnych godzinach, różnej liczbie godzin, w okresach na jakie zawierano umowy cywilnoprawne. Taki stan faktyczny będzie utrudniać czy też wręcz uniemożliwiać dokonanie ustaleń koniecznych dla spełnienia warunków wydania nakazu. | w pkt 12 dotyczącym art. 33 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy po ust. 2 dodaje się ust. 3 i 4 w brzmieniu odpowiednio:  3. W przypadku niewyodrębnienia terenowej jednostki organizacyjnej podmiotu kontrolowanego, gdy nie można inaczej zlikwidować lub zapobiec stanu bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników, osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, decyzje, o których mowa w art. 11 pkt 1-4 inspektor pracy kieruje do tego podmiotu, bez względu na swoją właściwość terytorialną.  4. Jeżeli w sytuacji, o której mowa w ust. 3, decyzje nie mogą być doręczone podmiotowi kontrolowanemu niezwłocznie, inspektor pracy doręcza decyzje pracownikom lub osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą, oraz niezwłocznie informuje podmiot kontrolowany o wydanej decyzji. | **Uwaga nieuwzględniona**.  Zarzut, że zawieranie umów cywilnoprawnych w formie ustnej oraz wykonywanie pracy w nieregularnych godzinach uniemożliwi dokonanie ustaleń faktycznych, należy uznać za niezasadny. Brak pisemnej formy umowy nie wyłącza możliwości przeprowadzenia postępowania dowodowego, gdyż zgodnie z zasadami postępowania administracyjnego i sądowego dopuszczalne są wszelkie środki dowodowe. Inspektor pracy dysponuje szerokim katalogiem narzędzi umożliwiających ustalenie rzeczywistego charakteru zatrudnienia – w tym dokumentami finansowymi, korespondencją elektroniczną, harmonogramami, zeznaniami świadków i danymi z systemów informatycznych. Zróżnicowanie liczby godzin pracy lub okresów zatrudnienia nie uniemożliwia oceny, czy praca była wykonywana w warunkach podporządkowania typowych dla stosunku pracy. Praktyka orzecznicza sądów powszechnych i Państwowej Inspekcji Pracy potwierdza, że możliwe jest ustalenie istnienia stosunku pracy również w oparciu o dowody pośrednie i poszlakowe. Twierdzenie o „niemożliwości” dokonania ustaleń pomija także fakt, że to strony zatrudnienia mają obowiązek współdziałać z organem kontrolnym i przedstawiać żądane informacje. Brak dokumentacji pisemnej nie może być argumentem na korzyść podmiotu uchylającego się od obowiązków pracodawcy. . Współczesne narzędzia dowodowe, w tym dane cyfrowe i komunikacja elektroniczna, pozwalają na obiektywne odtworzenie sposobu wykonywania pracy. |
| 69. | Związek Zawodowy  Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy | Lit. c ust. 2b pkt 6 | Proponowany zapis jest tożsamy z elementem składowym umowy o pracę wymienionym w art. 29 par. 1 pkt 3 Kodeksu pracy. | w lit. c ust. 2b pkt 6 otrzymuje brzmienie:  „wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem składników wynagrodzenia.” | Uwaga nieuwzględniona.  Nie w każdym przypadku będzie możliwość określenia składników wynagrodzenia. |
| 70. | Związek Zawodowy  Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy | Art. 3 w pkt 1 lit. a, pkt 2 lit. a, pkt 3 | Propozycja podwyższenia wysokości grzywien z tytułu wykroczeń wskazanych w art. 281-283 Kodeksu pracy zasługuje na uwzględnienie, jednak z zastrzeżeniem, by dolny próg był podwyższony nie o 100% tylko o 50%, tj. z 1000 zł do 1500 zł. Należy mieć na uwadze, że taka sama minimalna „kara” za wykroczenia dotyczy podmiotów zatrudniających 1000 pracowników, jak i tych, które zatrudniają tylko 1 lub 2 pracowników.  Niejednokrotnie też, stwierdzane uchybienie ma charakter incydentalny, np. wydanie świadectwa pracy nastąpiło z 1-2 dniowym opóźnieniem, czy też doszło do omyłki rachunkowej w wyliczeniu kwoty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sankcja finansowa w kwocie minimalnej 2000 zł wydaje się być w tego typu przypadkach zbyt dotkliwa i za właściwą uważamy, by dolna wysokość grzywny wynosiła 1500zł.  Zaznaczenia wymaga, że powyższa propozycja ustalenia dolnej grzywny na 1500zł nie dotyczy zmian postulowanych dla dłużników alimentacyjnych zawartych w art. 3 pkt 1 lit. b oraz pkt 2 lit. b projektu ustawy | W art. 3 w pkt 1 lit. a, pkt 2 lit. a, pkt 3 w zakresie propozycji dwukrotnego podwyższenia grzywien dotychczas wynoszących od 1000 do 30 000zł poprzez wyrazy „podlega karze grzywny od 2000 zł do 60 000 zł” postulujemy zastąpić wyrazami „podlega karze grzywny od 1500 zł do 60 000 zł”. | Uwaga nieuwzględniona.  Podwyższenie kwot wynika z kamieni milowych KPO. |
| 71. | Związek Zawodowy  Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy | Art. 6 pkt 1 lit a dotyczący § 1 a pkt 1 | Wprowadzenie sztywnego zapisu o stałej wysokości kwoty grzywny, wydaje się niezrozumiałe i powinno być traktowane jako oczywista omyłka pisarska. Proponowana regulacja, uprawniała by inspektora pracy do nałożenia w postępowaniu mandatowym grzywny jedynie w wysokości równej 5000 zł. | W art. 6 pkt 1 lit a dotyczący § 1 a pkt 1 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia wyrazy „W postępowaniu mandatowym, w sprawach w którym oskarżycielem publicznym jest właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy można nałożyć grzywnę w wysokości 5000 zł” wyrazy „w wysokości 5000zł” zastępuje się wyrazami „wysokości do 5000 zł”. | Uwaga uwzględniona - zmieniono na kwotę “do 5000 zł”. |
| 72. | Związek Zawodowy  Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy | Art. 7 | To nie Inspekcja Pracy ma mieć poprawione warunki pracy, a jej pracownicy.  Zabrakło jednak określenia, na jaki okres ta strategia ma zostać opracowana i czy każdy kolejny Główny Inspektor Pracy, będzie zobowiązany do jej realizowania, nawet jeżeli będzie miał inną wizję Urzędu i inne narzędzia lub możliwości finansowe. | art. 7 w zakresie zobowiązania Głównego Inspektora Pracy do opracowania wieloletniej strategii budowania zdolności i poprawy warunków pracy Państwowej Inspekcji Pracy, wnosimy o zmianę tego zapisu poprzez dodanie słowa „pracowników”. | Uwaga nieuwzględniona. |
| 73. | Związek Zawodowy  Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy | Art. 9 i 10 projektu ustawy | Czy także w zakresie działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Krajowej Administracji Skarbowej zostaną zawarte porozumienia i zostaną powołane międzyinstytucjonalne zespoły zadaniowe do spraw oceny ryzyka w celu zwiększenia skuteczności kontroli tych organów? Czy to tylko dotyczy Państwowej Inspekcji Pracy?  Przyjęte w projekcie rozwiązania w ocenie Komisji Krajowej Związku Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy są niewystarczająco dopracowane, a wprowadzenie obowiązku ich stosowania od dnia 01 stycznia 2026 r. jest nierealne, bez wskazania co najmniej sześciomiesięcznego okresu vacatio legis. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Postulat wydłużenia okresu wejścia w życie należy uznać za bezzasadny. Przedsiębiorcy nie muszą podejmować żadnych działań dostosowawczych – jedyną konsekwencją dla podmiotów działających zgodnie z prawem jest utrzymanie dotychczasowych praktyk. Wydłużanie vacatio legis nie znajduje zatem uzasadnienia; przeciwnie, mogłoby prowadzić do dalszego utrwalania nieprawidłowych praktyk i odwlekania koniecznej ochrony pracowników. Dlatego utrzymanie krótkiego okresu vacatio legis jest w pełni proporcjonalne i zgodne z zasadami techniki prawodawczej.  Ustalony termin wejścia w życie ustawy (1 stycznia 2026 r.) zapewnia realizację kamienia milowego A71G i jest zgodny z zasadą dostatecznego vacatio legis w świetle znaczenia i zakresu zmian. |
| 74. | Związek pracodawców „Transport i Logistyka Polska” | Art. 1 pkt 2 lit. a projektu w zakresie art. 11 pkt 7a | W przepisach szeroko rozumianego prawa pracy, nie określono jakiegokolwiek obowiązku zawierania umowy o pracę, obowiązek taki nie może wynikać z orzecznictwa, wypracowanego w praktyce stosowania tego przepisu, gdyż orzeczenia sądów, nie mogą w takich sytuacjach zastępować norm prawnych i tym samym, wprowadzać zakazów czy nakazów postępowania wobec podmiotów prawa pracy. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Uwaga wskazuje, że przepisy prawa pracy nie przewidują obowiązku zawarcia umowy o pracę, a orzecznictwo nie może go tworzyć. Stanowisko to jest merytorycznie poprawne, jednak nie podważa zasadności projektowanego przepisu dotyczącego stwierdzania istnienia stosunku pracy przez okręgowego inspektora pracy.  Charakter normy art. 22 § 1 k.p. zawiera przesłanki stosunku pracy – osobiste świadczenie pracy, podporządkowanie, odpłatność i ciągłość – nie nakłada jednak automatycznego obowiązku zawierania umowy o pracę w każdym przypadku. W tym sensie również orzecznictwo nie tworzy nowych nakazów prawnych, a jedynie interpretuje faktyczne relacje w świetle normy ustawowej.  Projektowana regulacja nie tworzy nowego obowiązku dla pracodawcy „z zawierania umowy”, lecz przewiduje wydanie decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy w sytuacjach, gdy faktyczne relacje spełniają przesłanki art. 22 § 1 k.p. Decyzja okręgowego inspektora pracy jest więc deklaratoryjna – potwierdza stan faktyczny, a nie konstytuuje stosunku pracy ex novo ani nie nakłada nowych obowiązków ponad ustawę.  Decyzja ta opiera się na ustalonym stanie faktycznym i istniejących przepisach prawa pracy, nie wykracza poza ramy ustawowe. Orzecznictwo sądowe pełni funkcję interpretacyjną – wskazuje kryteria oceny stosunku pracy, ale nie tworzy obowiązków prawnych zastępczych.  Pracodawca ma możliwość odwołania się od decyzji do sądu pracy, który oceni, czy stosunek pracy faktycznie powstał. Tym samym projekt nie ogranicza prawa stron ani swobody zawierania umów – zapewnia jedynie mechanizm stwierdzenia istnienia stosunku pracy, a nie nakładania nowych obowiązków.  Uwaga jest niezasadna, ponieważ projektowany przepis nie wprowadza obowiązku zawierania umów o pracę ani nie narusza autonomii stron. Decyzja okręgowego inspektora pracy jest stwierdzająca, nie konstytutywna, a spory mogą być rozstrzygane w drodze sądowej, co zachowuje pełną ochronę praw pracodawcy i pracownika. |
| 75. | Związek pracodawców „Transport i Logistyka Polska” | Art. 1 pkt 3 lit. a oraz b projektu w zakresie art. 13 pkt 1 i 5 uPIP | Planowane rozszerzenie kontroli na przedsiębiorców niebędących pracodawcami lub na inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w okresie jednego roku poprzedzającego dzień rozpoczęcia kontroli była świadczona praca przez osoby fizyczne, może spowodować znaczne zawężenie obszaru czynności kontrolnych m.in. w transporcie drogowym. Pragniemy wskazać , ze w przypadkach, gdzie kontrole przedsiębiorstw wykonujących przewozy/załadunki/rozładunki,/itd., mogą obejmować okres nawet 5 lat wstecz (np. wyznaczanie przez takie podmioty doradców do spraw bezpieczeństwa przewozu towarów w niebezpiecznych i raportowanie działalność w zakresie takiego przewozu), skracanie tego okresu do roku przy badaniu istnienia stosunku pracy, może prowadzić do zarzutów naruszenia zasady równego traktowania podmiotów przez organy kontroli. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Projektodawca uznaje projektowane rozwiązanie za optymalne. |
| 76. | Związek pracodawców „Transport i Logistyka Polska” | Art. 1 pkt 4 i 5 projektu w zakresie art. 14 ust. 2 pkt 3 oraz art. 14a  uPIP, | Szczegółowe dane o podmiotach, prowadzących działalność gospodarczą polegającą na wykonywaniu zarobkowych przewozów rzeczy i oso b, znajdują się  w Krajowym Rejestrze Elektronicznym Przedsiębiorco w Transportu Drogowego, o kto rym  mowa w art. 82g ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym. Z kolei  dane dotyczące świadectw kierowco w (cudzoziemców spoza UE), gromadzone są w rejestrze  prowadzonym przez Głównego Inspektora Transportu Drogowego, zgodnie z art. 32e tej  ustawy. Oba rejestry mogą stanowić cenne źródło informacji dla PIP oraz ZUS.  Proponujemy rozszerzenie zakresu norm prawnych projektowanych w art. 14 ust. 2uPIP oraz  art. 14a uPIP o możliwość c korzystania i przekazywania danych objętych tymi rejestrami przez  ww. organy |  | Uwaga nieuwzględniona.  Z kamieni milowych wynika że wymiana danych ma się odbywać pomiędzy PIP KAS i ZUS. |
| 77. | Związek pracodawców „Transport i Logistyka Polska” | Art. 1 pkt 7 projektu w zakresie art. 18 ust. 1 pkt 3 uPIP | Roczne i wieloletnie programy działania Państwowej Inspekcji Pracy, tworzone  na podstawie analizy ryzyka, w części, obejmującej podmioty z branży transportu drogowego,  powinny uwzględniać wytyczne, zawarte w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady  nr 2006/22/WE, w szczególność ci dotyczące szerokiego i reprezentatywnego przekroju  pracowników w, procentowych progów dni przepracowanych przez kierowco w, różnych rodzajów transportu i przedsiębiorstw oraz systemu oceny ryzyka, uwzgledniającego liczbę  i wagę naruszeń .  Powinna uwzględniać wspólny wzór, służący obliczaniu  stopnia ryzyka przedsiębiorstw transportowych oraz wymogi dotyczące jego stosowania. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Poza zakresem kamieni milowych KPO. |
| 78. | Związek pracodawców „Transport i Logistyka Polska” | Art. 1 pkt 13 lit. c projektu w zakresie art. 34 ust. 2b pkt 1 oraz 4 uPIP | W transporcie drogowym, wobec charakterystycznej dla tego rodzaju gałęzi gospodarki wysokiej mobilności pracowników w, głownie kierowco w zawodowych, mogą wystąpić problemy z ustalaniem miejsca wykonywania pracy. | Proponujemy albo dodanie odpowiedniego przepisu prawa materialnego,  określającego w KP rodzaje umów o pracę albo doprecyzowanie, że projektowany art. 34 ust. 2b pkt 1 uPIP, otrzymuje brzmienie: „1) wskazanie odpowiedniej umowy o pracę zawartej  pomiędzy stronami;”. | Uwaga nieuwzględniona. |
| 79. | Związek pracodawców „Transport i Logistyka Polska” | Art. 1 pkt 13 lit. c projektu w zakresie art. 34 ust. 2c-2e uPIP | Decyzja o przekwalifikowaniu umowy cywilnoprawnej  w umowę o pracę podlega natychmiastowemu wykonaniu, nawet w przypadku wniesienia  odwołania. W ocenie TLP takie rozwiązanie może prowadzić do skrajnie nieproporcjonalnych skutków, w tym do przekwalifikowania setek czy tysięcy umów w danym przedsiębiorstwie, co w praktyce może oznaczać jego upadłość już z dnia na dzień  projekt nie określa, jak wstecz organ kontrolny PIP może sięgać przy  przekwalifikowaniu umów. Moz e to powodować sprzeczność z przepisami podatkowymi  i ubezpieczeniowymi dotyczącymi okresów przedawnień. | Proponujemy wprowadzenie maksymalnego okresu wstecz, np. 3 lata. | **Uwaga nieuwzględniona**  Uwaga wskazuje na rzekome ryzyko natychmiastowej wykonalności decyzji okręgowego inspektora pracy stwierdzających istnienie stosunku pracy, argumentując potencjalną destabilizację przedsiębiorstwa oraz nieokreślony zakres retroaktywności.  Decyzja okręgowego inspektora pracy nie tworzy stosunku pracy ex novo, lecz stwierdza jego istnienie ex lege na podstawie art. 22 § 1 k.p.  Projekt przewiduje możliwość stosowania decyzji do okresów wcześniejszych wyłącznie w zakresie stanu faktycznego zatrudnienia, nie naruszając przepisów prawa pracy, podatkowych i ubezpieczeniowych dotyczących przedawnienia lub dobrowolnych składek. Zasady prawa pracy, podatkowego i ubezpieczeń społecznych pozostają nienaruszone, a wszelkie rozliczenia finansowe i składkowe mogą być rozłożone proporcjonalnie lub od momentu wejścia decyzji w życie, zgodnie z obowiązującymi przepisami.  Pracodawca lub pracownik może wnieść odwołanie do sądu pracy, który weryfikuje zasadność decyzji. Tym samym istnieje mechanizm proporcjonalnej ochrony przedsiębiorcy przed ewentualnymi nadmiernymi skutkami finansowymi.  Natychmiastowa wykonalność decyzji służy ochronie pracownika i zapewnia efektywność działań kontrolnych, ale nie oznacza automatycznego generowania zadłużenia ani upadłości przedsiębiorstwa. Przepisy przewidują, że skutki w zakresie obowiązków podatkowych i składkowych mogą być wstrzymane do momentu uprawomocnienia decyzji, co minimalizuje ryzyko destabilizacji.  Uwaga jest niezasadna. Istnieją mechanizmy chroniące przedsiębiorcę przed nadmiernymi skutkami finansowymi, w tym możliwość odwołania.  Zauważyć przy tym należy, iż obecnie obowiązujące przepisy określają okresy przedawnienia dla poszczególnych obowiązków (prawo podatkowe i ubezpieczeń społecznych co do zasady 5 lat, natomiast prawo pracy 3 lata). W tym kontekście wprowadzenie maksymalnego okresu wstecz nie znajduje uzasadnienia. |
| 80. | Związek pracodawców „Transport i Logistyka Polska” | Art. 1 pkt 13 lit. f projektu w zakresie art. 34 ust. 5b uPIP | Postulujemy zatem wydłużenie projektowanego terminu do minimum 21 dni (jak w przypadku odwołań do sądu pracy),  a optymalnie do 30 dni, |  | **Uwaga uwzględniona częściowo.**  Przepis zostanie zmieniony poprzez wydłużenie terminu na wniesienie odwołania do GIP z 7 do 14 dni |
| 81. | Związek pracodawców „Transport i Logistyka Polska” | Art. 2 pkt 3 projektu | Rozwiązanie, polegające na  ustalaniu tej właściwości w oparciu o kryterium siedziby okręgowego inspektora pracy, który wydał decyzję w pierwszej instancji, znacznie utrudni pracownikowi (dotychczasowemu  zleceniobiorcy), ale także pracodawcy (dotychczasowemu zleceniodawcy) korzystanie  z prawa do sądu (będzie trzeba prawdopodobnie dojeżdżać w miejsca odległe od siedziby lub  adresu zamieszkania), a w niektórych przypadkach nawet może uniemożliwić , np. ze względu  na odległość i koszty udział w posiedzeniach sądu. |  | **Uwaga uwzględniona**  Przepis zostanie zmieniony, aby ustalenie właściwości miejscowej sądu następowało ze względu na miejsce świadczenia pracy zgodnie z decyzją PIP. |
| 82. | Związek pracodawców „Transport i Logistyka Polska” | Art. 2 pkt 8 lit. b projektu | projektowane rozstrzygnięcia sądu mogą spowodować całkowicie nieodwracalne skutki składkowo-finansowe dla podmiotów w prowadzących działalność gospodarczą, a tym samym wpłynąć na stabilność finansową i ekonomiczną takich podmiotów. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Ryzyko „nieodwracalnych skutków” nie jest argumentem przeciwko samemu mechanizmowi, lecz przesłanką do zapewnienia jego prawidłowej procedury kontrolnej — co projekt właśnie przewiduje.  Decyzja okręgowego inspektora pracy nie tworzy nowego stosunku prawnego, lecz deklaruje istniejący stan faktyczny, co ogranicza skalę potencjalnych skutków finansowych.  Kontrola sądowa, przewidziana w projekcie, zapewnia pełne gwarancje procesowe i eliminuje ryzyko nieprawidłowych decyzji.  Nie może to jednak stanowić argumentu przeciwko wprowadzeniu efektywnego mechanizmu ochrony osób faktycznie zatrudnionych w warunkach podporządkowania, gdyż byłoby to sprzeczne z konstytucyjną zasadą ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP) oraz z art. 22 § 1¹ k.p., który nakazuje traktować faktyczny stosunek podporządkowania jako stosunek pracy niezależnie od nazwy umowy. |
| 83. | Związek pracodawców „Transport i Logistyka Polska” | Art. 3 pkt 1, 2 oraz 3 projektu | Wyższe kary, z jednej strony stanowią ryzyko nieuzasadnionego obciążenia finansowego pracodawco w z naszej branży, szczególnie wobec i tak funkcjonujących już wielu innych obciążeń . Jednakże z drugiej strony, planowane zaostrzenie sankcji, może przyczynić się do ograniczenia nieuczciwej konkurencji i związanej z nią praktyk, stosowanych przez niektóre podmioty na rynku usług przewozowych. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Decyzja o nałożeniu kary będzie poprzedzona szczegółową analizą warunków pracy u podmiotu kontrolowanego. |
| 84. | Polski Związek Pracodawców Budownictwa | Art. 1 pkt 2 lit. a ustawy nowelizującej (art. 11 pkt 7a ustawy o PIP) | Rozstrzygnięcie wydawane przez PIP powinno jedynie wskazywać potencjalne naruszenia i kierować sprawę do sądu pracy, a nie samodzielnie stwierdzać istnienie stosunku pracy. Ostatecznie powyższy przepis nie powinien być uchwalony, a organy administracji publicznej nie powinny zyskiwać uprawnienia do ingerowania w stosunki prawne łączące podmioty prawa cywilnego.  W przypadku pozostawienia uprawnienia do władczego rozstrzygania o stwierdzeniu stosunku pracy przez okręgowego inspektora pracy, z zakresu decyzji powinny zostać wyłączone umowy zawierane między przedsiębiorcami jako równorzędnymi podmiotami (w warunkach B2B), a pozostałe umowy cywilnoprawne powinny być weryfikowane ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki danej branży |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Stanowisko to abstrahuje od publicznoprawnego charakteru zadań Państwowej Inspekcji Pracy, określonych w art. 1 ustawy o PIP. Do zadań tych należy m.in. nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy, w tym obowiązku prawidłowego zatrudniania pracowników. Skoro inspektorzy pracy są uprawnieni do wydawania nakazów to przyznanie kompetencji do wydania decyzji deklaratoryjnej o stwierdzeniu stosunku pracy okręgowym inspektorom pracy stanowi naturalne rozwinięcie dotychczasowych uprawnień kontrolnych.  Argument o „ingerencji w stosunki cywilnoprawne” nie znajduje oparcia w systemie prawa. Państwo ma obowiązek zapewnienia realnej ochrony pracownika jako słabszej strony stosunku zatrudnienia. Wymaga to narzędzi o charakterze publicznoprawnym, zwłaszcza tam, gdzie nadużywanie umów cywilnoprawnych prowadzi do obejścia prawa pracy.  Okręgowy inspektor pracy może stwierdzić stosunek pracy tylko wtedy, gdy spełnione są przesłanki z art. 22 § 1 k.p., co nie ma miejsca w relacjach między równorzędnymi przedsiębiorcami. Nie ma więc potrzeby wprowadzania dodatkowych wyjątków ustawowych. |
| 85. | Polski Związek Pracodawców Budownictwa | Art. 1 pkt 13 lit. c ustawy nowelizującej (art. 34 ust. 2c ustawy o PIP) | Rekomendujemy wprowadzenie mechanizmów, które preferują rzetelne ustalenie wynagrodzenia na podstawie dostępnych danych, dopuszczają minimalne wynagrodzenie jedynie w ostateczności, uwzględniają specyfikę branżową i charakter pracy. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Projekt ustawy nie eliminuje obowiązku ustalenia wynagrodzenia adekwatnego do faktycznie wykonywanej pracy. W przypadkach, gdy nie jest możliwe ustalenie faktycznej wysokości wynagrodzenia (np. z powodu braku umowy lub dokumentacji), przyjęcie stawki minimalnej ma charakter subsydiarny i gwarancyjny, nie zaś automatyczny.  Zastosowanie stawki minimalnej w takich sytuacjach służy ochronie podstawowych praw ekonomicznych pracownika i nie stoi w sprzeczności z zasadą ekwiwalentności świadczeń.  Decyzja powinna być wykonalna dopiero po uprawomocnieniu, gdyż natychmiastowa wykonalność narusza prawo do sądu i zasadę pewności prawa. |
| 86. | Polski Związek Pracodawców Budownictwa | Art. 1 pkt 13 lit. c ustawy nowelizującej (art. 34 ust. 2d ustawy o PIP) | Wprowadzenie zasady, że decyzja staje się wykonalna dopiero po jej  uprawomocnieniu (po ostatecznym zakończeniu postępowania sądowego w tym przedmiocie). Skutki związane z wydaniem decyzji zarówno co do przeszłych, jak i teraźniejszych rozliczeń, powinny zmaterializować się dopiero po przeprowadzeniu sądowej kontroli prawidłowości rozstrzygnięcia.  Przepis w praktyce uniemożliwia skuteczne zabezpieczenie interesu przedsiębiorcy i pracodawcy w czasie postępowania odwoławczego, co stanowi istotne naruszenie prawa do sądu i ochrony prawnej przewidzianej w Konstytucji (art. 45).  Obowiązki podatkowe i składkowe od momentu wydania decyzji mogą być kwestionowane w toku postępowania odwoławczego i sądowego, co w praktyce tworzy podwójne ryzyko dla przedsiębiorców: płatności wymagane od razu i potencjalne korekty lub zwroty po zakończeniu postępowania. To wprost sprzeczne z zasadą pewności prawa i stabilności rozliczeń finansowych przedsiębiorców. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Zasada natychmiastowej wykonalności decyzji administracyjnych w określonych sprawach ma mocne oparcie w systemie prawa. Jest ona stosowana w sytuacjach, gdy wymaga tego ochrona interesu publicznego lub interesu strony słabszej. W sprawach o stwierdzenie istnienia stosunku pracy ratio legis jest właśnie zapewnienie ochrony pracownikowi faktycznie zatrudnionemu, który pozbawiony tytułu prawnego nie korzysta z ubezpieczenia społecznego i innych uprawnień pracowniczych.  Prawo do sądu nie jest naruszane, ponieważ:  - strona ma pełną możliwość wniesienia odwołania do sądu pracy, który dokonuje pełnej kontroli merytorycznej decyzji;  - natychmiastowa wykonalność nie oznacza nieodwracalności skutków.  Przeciwnie — zawieszenie wykonalności do czasu prawomocnego zakończenia sprawy czyniłoby decyzję iluzoryczną, pozbawiając jej funkcji ochronnej i czyniąc cały mechanizm nieskutecznym. |
| 87. | Polski Związek Pracodawców Budownictwa | Art. 1 pkt 13 lit. c ustawy nowelizującej (art. 34 ust. 2e ustawy o PIP) | Przepis odnosi się wyłącznie do zobowiązań podatkowych i składkowych powstałych przed dniem wydania decyzji, pozostawiając natychmiastową wykonalność innych zobowiązań, takich jak wynagrodzenia, dodatki czy odsetki. W praktyce może to generować znaczące obciążenie finansowe dla przedsiębiorcy, zwłaszcza w branżach o wysokiej rotacji pracowników i projektowym charakterze działalności. | Decyzja stwierdzająca stosunek pracy powinna być wykonalna dopiero po zakończeniu jej weryfikacji przez sąd powszechny. | **Uwaga nieuwzględniona**  Rozwiązanie to chroni stabilność finansową przedsiębiorcy, gdyż ogranicza natychmiastową wykonalność tylko do tych elementów, które mają znaczenie dla zabezpieczenia interesu pracownika i systemu ubezpieczeń społecznych.  Zobowiązania z tytułu wynagrodzenia i innych świadczeń pozostają w sferze cywilnoprawnej i podlegają ogólnym zasadom wymagalności — co oznacza, że pracodawca ma możliwość obrony swoich racji w postępowaniu sądowym. Tym samym projekt zapewnia zrównoważoną ochronę obu stron i realizuje zasadę proporcjonalności. |
| 88. | Polski Związek Pracodawców Budownictwa | Art. 1 pkt 13 lit. f ustawy nowelizującej (art. 34 ust. 5a oraz ust. 5b  ustawy o PIP) | Tak ograniczony czas utrudnia analizę i zgromadzenie ewentualnych dodatkowych dowodów, konsultację z pełnomocnikiem oraz przygotowanie merytorycznego odwołania, zwłaszcza w dużych podmiotach gospodarczych lub w sprawach obejmujących wielu pracowników. Zaledwie 7-dniowy termin na sporządzenie i wniesienie odwołania, które powinno być poprzedzone zaznajomieniem się z materiałami sprawy jest w takim wypadku obiektywnie niewystarczający. | Racjonalnym rozwiązaniem jest przyjęcie, aby termin na wniesienie odwołania wynosił co najmniej 14 dni, zgodnie z ogólną zasadą wynikającą z art. 129 § 2 k.p.a. | **Uwaga uwzględniona.**  Przepis zostanie zmieniony poprzez wydłużenie terminu na wniesienie odwołania do GIP z 7 do 14 dni |
| 89. | Polski Związek Pracodawców Budownictwa | Art. 12 ustawy nowelizującej | Proponowane rozwiązanie stoi w sprzeczności z fundamentalną regułą porządku prawnego - ustawa obowiązuje dopiero od chwili wejścia w życie i co do zasady nie działa wstecz. Projektowany przepis przewiduje retroaktywne zastosowanie nowych regulacji do umów cywilnoprawnych zawartych przed wejściem w życie ustawy, jeśli trwają one w tym dniu. Strony umów cywilnoprawnych zawierały je w oparciu o obowiązujące wówczas przepisy, kształtując swoje prawa i obowiązki zgodnie z zasadą swobody umów. Retroaktywne narzucenie nowych regulacji prowadzi do arbitralnego przekształcenia treści istniejących zobowiązań, godząc w prawa nabyte i w pewność obrotu gospodarczego. Możliwe są liczne spory sądowe i administracyjne, a także ograniczenie zawierania umów B2B, co w praktyce osłabi rynek usług i podwykonawstwa. | Przepis powinien zostać usunięty w całości | **Uwaga nieuwzględniona**  Przytoczony przepis nie wprowadza działania prawa wstecz (retroakcji sensu stricto), lecz reguluje skutki trwających stosunków prawnych, mimo że te stosunki zostały zainicjowane wcześniej. Nie następuje więc zmiana skutków prawnych zdarzeń, które już się dokonały (zawarcie umowy), lecz jedynie określenie reżimu prawnego, w jakim mają być oceniane dalsze skutki wykonywania umów w dniu wejścia w życie ustawy i później.  Zatem przepis nie działa wstecz, a jedynie obejmuje swoją hipotezą sytuacje kontynuowane w dniu wejścia w życie ustawy.  Zasada demokratycznego państwa prawnego i zasada swobody umów nie ma charakteru absolutnego – dopuszcza ograniczenia w sferze ochrony praw nabytych, jeśli przemawia za tym ważny interes publiczny i zmiany te są proporcjonalne.  W omawianym przypadku ratio legis przepisu polega na zapewnieniu jednolitego traktowania podmiotów wykonujących pracę faktycznie mającą cechy stosunku pracy, niezależnie od tego, kiedy umowa została zawarta. Tym samym celem przepisu jest ochrona pracowników i interesu publicznego, a nie arbitralne pogorszenie sytuacji prawnej stron.  Kwestionowany przepis ma charakter przepisu intertemporalnego, który – zgodnie z zasadami techniki prawodawczej – powinien wskazywać, do jakich stanów faktycznych stosuje się przepisy nowe. Takie rozwiązanie jest nie tylko dopuszczalne, ale konieczne dla zapewnienia pewności prawa.  Zamiast prowadzić do retroakcji, przepis ten przeciwdziała powstaniu dualizmu prawnego, w którym identyczne stosunki faktyczne (świadczenie pracy pod kierownictwem za wynagrodzeniem) byłyby oceniane według odmiennych reżimów tylko z uwagi na datę zawarcia umowy.  Uwaga o rzekomym naruszeniu art. 2 Konstytucji RP jest niezasadna, gdyż:  - przepis nie działa wstecz, lecz dotyczy skutków trwających stosunków prawnych;  - realizuje konstytucyjnie uzasadniony cel ochrony praw osób świadczących pracę. |
| 90. | Polski Związek Pracodawców Budownictwa | Art. 14 nowelizującej ustawy | Małe i średnie firmy nie będą w stanie w tak krótkim czasie dostosować systemów księgowych, kadrowych, umów i budżetów do nowych regulacji. W branżach wymagających planowania inwestycji z dużym wyprzedzeniem nagłe wejście w życie przepisów grozi wstrzymaniem kontraktów i wzrostem kosztów działalności.  W ostatnich latach w debacie publicznej i w dokumentach rządowych wielokrotnie podkreślano, że ustawy nakładające nowe obciążenia na przedsiębiorców powinny mieć minimum 6-miesięczne vacatio legis.  Propozycja 1 stycznia 2026 r. – przy obecnym etapie prac nad projektem – narusza te deklaracje i podważa wiarygodność procesu legislacyjnego. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Postulat wydłużenia okresu wejścia w życie należy uznać za bezzasadny. Przedsiębiorcy nie muszą podejmować żadnych działań dostosowawczych – jedyną konsekwencją dla podmiotów działających zgodnie z prawem jest utrzymanie dotychczasowych praktyk. Wydłużanie vacatio legis nie znajduje zatem uzasadnienia; przeciwnie, mogłoby prowadzić do dalszego utrwalania nieprawidłowych praktyk i odwlekania koniecznej ochrony pracowników. Dlatego utrzymanie krótkiego okresu vacatio legis jest w pełni proporcjonalne i zgodne z zasadami techniki prawodawczej.  Ustalony termin wejścia w życie ustawy (1 stycznia 2026 r.) zapewnia realizację kamienia milowego A71G i jest zgodny z zasadą dostatecznego vacatio legis w świetle znaczenia i zakresu zmian. |
| 91. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Art. 1 pkt 2 lit. | Omawiana regulacja musi zostać poddana samodzielnej ocenie, obejmującej w szczególności analizę jej zgodności z zasadami proporcjonalności, adekwatności i równoważenia obowiązków administracyjnych, które znajdują swój wyraz  m.in. w przepisach art. 67 i 68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców.  W uzasadnieniu takiego stanowiska wskazuje się  m.in. na nierespektowanie woli stron co do rodzaju zawartej umowy oraz ryzyko arbitralności wydawanych przez inspektorów PIP rozstrzygnięć, zwłaszcza w przypadku stosunków, których należyta ocena wymaga znajomości specyfiki działalności w danej dziedzinie. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Proponowana regulacja, przewidująca możliwość wydania przez Państwową Inspekcję Pracy decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy, nie narusza zasad proporcjonalności ani adekwatności.  Cel regulacji jest konstytucyjnie legitymowany – realizuje art. 24 Konstytucji RP, który nakłada na państwo obowiązek ochrony pracy i przeciwdziałania nadużyciom w stosunkach zatrudnienia. Państwowa Inspekcja Pracy wykonuje ustawowe zadania w tym zakresie, a decyzja administracyjna stanowi formę egzekwowania obowiązku zatrudniania w zgodzie z art. 22 § 1 k.p.  Środek jest proporcjonalny i adekwatny do celu – decyzja stwierdzająca istnienia stosunku pracy nie powstaje automatycznie, lecz po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, w którym okręgowy inspektor pracy obowiązany jest ustalić stan faktyczny w sposób wyczerpujący i bezstronny. Ponadto decyzja podlega kontroli sądowej, co wyklucza zarzut arbitralności.  Wola stron nie może prowadzić do obejścia przepisów prawa pracy, gdy rzeczywisty charakter stosunku prawnego wskazuje na zatrudnienie pracownicze. Nazwa umowy nie przesądza o jej charakterze, jeśli faktycznie wykonywana jest praca podporządkowana.  Ryzyko arbitralności jest iluzoryczne – projekt przewiduje szczegółowe gwarancje proceduralne i prawo do zaskarżenia jej do sądu pracy. Decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny, co oznacza, że jedynie potwierdza stan prawny wynikający z ustalonych faktów.  Z tych względów projektowana regulacja pozostaje w pełnej zgodności z zasadami proporcjonalności, adekwatności i równoważenia obowiązków administracyjnych, a wskazane w uwadze ryzyka mają charakter hipotetyczny i nie znajdują oparcia w systemowych zabezpieczeniach proceduralnych. |
| 92. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Uwaga ogólna | Zgodnie z zaproponowaną w projekcie ustawy regulacją wydanie przez Inspekcję decyzji o stwierdzeniu istnienia stosunku pracy skutkuje nałożeniem na pracodawcę obowiązku realizacji m.in. zobowiązań podatkowych i ubezpieczeniowych dotyczących przekształcanej decyzją umowy, które mają bezpośredni wpływ na prawa i obowiązki pracownika oraz wynikające z tego skutki finansowe dla systemu podatkowego i ubezpieczeń społecznych. Wskazane skutki omawianych decyzji Inspekcji budzą wiele obaw i wątpliwości wśród pracodawców zaliczających się sektora MŚP, gdyż w większości nie dysponują oni profesjonalnym wsparciem prawnym i rachunkowo-księgowym pozwalającym na szybkie i sprawne dostosowanie się do skutków nagłego przekształcenia realizowanych umów cywilnoprawnych w stosunek pracy. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Skutki decyzji będą immanentnym następstwem naruszenia przepisów prawa pracy. Decyzja okręgowego inspektora pracy nie kreuje nowych obowiązków, lecz potwierdza istniejący stosunek pracy, który powstał z mocy prawa na podstawie art. 22 § 1 k.p. Obowiązki podatkowe i ubezpieczeniowe wynikają więc nie z samej decyzji, lecz z faktu faktycznego wykonywania pracy podporządkowanej.  Państwo nie może legitymizować obejścia prawa poprzez wygodę administracyjną. Trudności techniczne w dostosowaniu systemu kadrowo-płacowego nie mogą stanowić przeszkody w egzekwowaniu fundamentalnej zasady równego traktowania pracowników oraz przeciwdziałania nielegalnym formom zatrudnienia. Zasada proporcjonalności nie oznacza przyzwolenia na trwałe utrzymywanie stanu niezgodnego z prawem.  Postępowanie poprzedzające wydanie decyzji umożliwia przedsiębiorcy czynny udział, złożenie wyjaśnień i przedstawienie dowodów. Okręgowy inspektor pracy może również – zgodnie z zasadą adekwatności – odstąpić od decyzji, jeżeli charakter współpracy nie spełnia przesłanek stosunku pracy.  Ochrona pracy i nadzór nad jej warunkami są obowiązkiem państwa, a nie wyłącznie kwestią równowagi interesów ekonomicznych. W świetle tej normy ustawodawca ma prawo przyznać inspekcji kompetencję do stwierdzania istnienia stosunku pracy, jeśli w praktyce stwierdzono masowe obchodzenie przepisów poprzez zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach zatrudnienia podporządkowanego.  Wprowadzenie decyzji okręgowego inspektora pracy zwiększa przewidywalność i pewność prawa – zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców. Ujednolica praktykę i eliminuje rozbieżności interpretacyjne, które dziś prowadzą do długotrwałych sporów sądowych. |
| 93. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Uwaga ogólna | Projekt ustawy nie określa także, a powinien, charakteru uiszczonych przez przedsiębiorców należności publicznoprawnych z tytułu umów cywilnoprawnych, wraz z wątpliwością, czy zostaną one zaliczone na poczet należności z tytułu umowy o pracę. Nie wiadomo też, czy w przypadku wydania przez Inspekcję decyzji przekształcającej zawarte umowy cywilnoprawne jej strony będą musiały występować do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i organów podatkowych z odrębnymi wnioskami w celu uzyskania zwrotu uiszczonych należności, czy też zwroty takie będą realizowane z urzędu. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Uwaga jest niezasadna, ponieważ projektowana ustawa nie musi samodzielnie określać charakteru należności publicznoprawnych ani trybu ich rozliczenia. Tego rodzaju kwestie o charakterze technicznym i proceduralnym są już w sposób pełny uregulowane w obowiązujących aktach prawnych, a projekt w sposób prawidłowy odsyła do ich zastosowania.  Kwestie zwrotu i zaliczenia należności publicznoprawnych są kompleksowo uregulowane w ustawach horyzontalnych, np. W Ordynacji podatkowej, czy w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych.  W obowiązującym porządku prawnym funkcjonują przepisy, które precyzyjnie określają sposób postępowania w sytuacjach, gdy dochodzi do korekty lub zmiany tytułu prawnego świadczenia.  Wskazane przepisy tworzą kompletny system gwarantujący, że każda nadpłata lub nienależnie opłacona należność zostanie rozliczona według jednolitych zasad. Nie ma więc potrzeby, by projekt ustawy te mechanizmy powielał – byłoby to sprzeczne z zasadą spójności systemu prawa i z regułami techniki prawodawczej.  Decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny – nie tworzy nowego stosunku prawnego  Projektowana decyzja okręgowego inspektora pracy nie wprowadza nowego stosunku zobowiązaniowego, lecz stwierdza istnienie stosunku pracy, który już wcześniej łączył strony. Z tego względu należności publicznoprawne uiszczone przez przedsiębiorcę z tytułu umowy cywilnoprawnej nie nabierają nowego charakteru, lecz podlegają rekwalifikacji w ramach istniejącego systemu.  Organy właściwe (ZUS i organy podatkowe) są zobowiązane do dokonania odpowiednich korekt i przeksięgowań, co stanowi czynność techniczno-rozliczeniową, a nie przedmiot odrębnej regulacji ustawowej.  Obowiązujące przepisy już przewidują działanie organów z urzędu.  Wątpliwość, czy strony będą musiały występować z odrębnymi wnioskami o zwrot, jest bezprzedmiotowa. Zgodnie z przepisami Ordynacji podatkowej oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, dokonywane są zwroty lub przeksięgowania nadpłaty.  Mechanizm postępowania w przypadku ujawnienia niedopłaty wynika również z przedmiotowych ustaw. Zatem obowiązujące regulacje zapewniają sposoby działania bez potrzeby tworzenia dodatkowych przepisów w projekcie.  Brak osobnej regulacji w projekcie nie oznacza luki prawnej, lecz stanowi świadome odesłanie systemowe.  Celem projektu jest ujednolicenie kwalifikacji stosunków zatrudnienia i zapewnienie ochrony pracowniczej, nie zaś wprowadzanie szczegółowych rozwiązań w zakresie techniki rozliczeń finansowych. Zagadnienia dotyczące zwrotów, korekt czy przeksięgowań mają charakter proceduralno-techniczny, a nie materialnoprawny, i nie wymagają regulacji w akcie o charakterze ustrojowym lub ochronnym. Ich powtarzanie prowadziłoby do nadmiernej kazuistyki i zaburzenia systemowej spójności legislacyjnej.  Uwaga jest niezasadna, ponieważ:  1. Obowiązujące przepisy Ordynacji podatkowej, ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i ustawy o finansach publicznych w pełni regulują mechanizmy zwrotu i zaliczenia należności publicznoprawnych.  2. Decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny i nie kreuje nowego zobowiązania.  3. Brak osobnej regulacji nie stanowi luki prawnej, lecz celowe odesłanie systemowe.  4. Zgłoszona wątpliwość dotyczy kwestii technicznej, nie mającej znaczenia dla materialnego zakresu projektu. |
| 94. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Uwaga ogólna | Niektórzy przedsiębiorcy wskazują na ryzyko występowania sytuacji, w której ten sam stosunek prawny będzie traktowany odmiennie przez różne organy władzy publicznej, np. dany stosunek zostanie uznany przez Inspekcję za stosunek pracy, a przez ZUS za stosunek cywilnoprawny. Projekt ustawy nie rozstrzyga takich kwestii wystarczająco jednoznacznie, ani też nie wskazuje środków umożliwiających skuteczne przeciwdziałanie powstawaniu tego typu rozbieżności. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Uwaga, że różne organy mogłyby różnie kwalifikować ten sam stosunek prawny, jest nieuzasadniona, ponieważ projekt ustawy wprowadza mechanizmy i odsyłania systemowe, które w praktyce eliminują ryzyko rozbieżności.  Decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny i wyznacza punkt odniesienia.  Decyzja okręgowego inspektora pracy nie kreuje nowego stosunku prawnego, lecz stwierdza istniejący stosunek pracy, który formalnie mógł być zawarty jako umowa cywilnoprawna.  W praktyce oznacza to, że decyzja okręgowego inspektora pracy stanowi punkt odniesienia dla organów podatkowych i ZUS przy ewentualnej zmianie podstawy opodatkowania czy oskładkowania.  System prawa zapewnia jednolitą kwalifikację dla celów podatkowych i ubezpieczeniowych  Obowiązujące przepisy prawne przewidują mechanizmy weryfikacji i korekty rozliczeń w przypadku stwierdzenia różnic:  Dzięki tym przepisom każdy organ stosuje jednolite, systemowe kryteria ustalania podstawy opodatkowania i składek, co w praktyce eliminuje możliwość dowolnego odmiennego traktowania stosunku prawnego.  Projekt nie musi wprowadzać dodatkowych mechanizmów „prewencyjnych”  Zgłoszona wątpliwość, że projekt ustawy nie wskazuje środków zapobiegających rozbieżnościom, jest formalnie nieuzasadniona, ponieważ:  Procedury korekt i odwołań są już przewidziane w obowiązujących przepisach.  Wprowadzenie dodatkowych, szczegółowych mechanizmów prewencyjnych w ustawie o charakterze materialnoprawnym byłoby nadmierną kazuistyką, niezgodną z zasadą proporcjonalności legislacyjnej.  Projektowane przepisy dotyczące wymiany danych pomiędzy PIP, ZUS i KAS mają także za zadanie ograniczenie ryzyka powstania rozbieżności w zakresie kwalifikacji prawnej danego stosunku prawnego. Rozbieżności mają charakter incydentalny i są rozstrzygane procedurami odwoławczymi.  Jeżeli mimo wszystko dochodzi do rozbieżności, prawo przewiduje:  odwołania od decyzji organów podatkowych i  odwołania od decyzji ZUS  możliwość wniosków o ponowne rozpatrzenie sprawy lub skargi do sądów administracyjnych.  W ten sposób system prawny zapewnia jednolitą wykładnię i eliminację ryzyka arbitralnych decyzji.  Zgłoszona wątpliwość jest niezasadna, ponieważ:  1. Decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny i reguluje skutki w zakresie prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, czy prawa podatkowego.  2. Obowiązujące przepisy podatkowe i ubezpieczeniowe przewidują mechanizmy korekt, przeksięgowań i działań z urzędu, zapewniające spójność rozliczeń.  3. Projekt ustawy nie wymaga tworzenia dodatkowych mechanizmów prewencyjnych, ponieważ kwestie te są już uregulowane w systemie prawa.  4. Ewentualne rozbieżności mają charakter incydentalny i podlegają procedurom odwoławczym.  W świetle powyższego ryzyko rozbieżnego traktowania stosunku prawnego nie uzasadnia konieczności zmiany projektu ustawy. |
| 95. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Uwaga ogólna | Skutki stwierdzania istnienia stosunku pracy na możliwość korzystania z uprawniania do równego rodzaju ulg i ułatwień, w szczególności przez mikroprzedsiębiorców. Kwestia ta jest szczególnie ważna dla pracodawców posiadających status mikroprzedsiębiorców, od którego to statusu zależy możliwość skorzystania z wielu istotnych dla tej grupy podmiotów uprawnień, takich jak np. zwolnienie z opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne (tzw. wakacje składkowe), czyli zwolnienie uregulowane w art. 17a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. W myśl regulacji zawartych w projekcie ustawy, wydanie przez Inspekcję decyzji administracyjnej o przekształceniu umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę może skutkować zwiększeniem liczby osób, które powinny być zgłoszone do ubezpieczeń przez płatnika. Przykładem takiej sytuacji może być wydanie decyzji wobec korzystającego z wakacji składkowych mikroprzedsiębiorcy, który zawarł umowy zlecenia albo inne umowy o świadczenie usług ze studentami poniżej 26 roku życia. Powstaje wobec tego pytanie, czy wskutek wydania przez PIP decyzji przekształcającej przedsiębiorca może zostać obciążony zobowiązaniem do zwrotu korzyści uzyskanych w związku ze skorzystaniem ze zwolnienia z opłacenia składek. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Uwaga opiera się na błędnym założeniu o retroaktywnym charakterze skutków decyzji okręgowego inspektora pracy.  Decyzja okręgowego inspektora pracy nie ma charakteru konstytutywnego, lecz deklaratoryjny – nie tworzy nowego stosunku prawnego, a jedynie potwierdza stan istniejący, wynikający z faktów i przepisów prawa pracy.  Nie ingeruje też bezpośrednio w tytuły do ulg lub zwolnień, które są przyznawane w odrębnych postępowaniach administracyjnych lub na podstawie ustaw szczególnych (np. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).  Zatem samo stwierdzenie przez okręgowego inspektora pracy, że dana osoba faktycznie wykonywała pracę w ramach stosunku pracy, nie skutkuje automatycznym cofnięciem prawa do ulgi, ani nie rodzi obowiązku zwrotu korzyści z niej uzyskanych.  Uprawnienia i ulgi przysługujące mikroprzedsiębiorcom są oparte na formalnym statusie przedsiębiorcy.  Status mikroprzedsiębiorcy – zarówno w prawie podatkowym, jak i ubezpieczeniowym – ustala się według obiektywnych kryteriów w ustawie Prawo Przedsiębiorców:  - liczba zatrudnionych pracowników w ujęciu rocznym (średnioroczne zatrudnienie poniżej 10 osób), oraz  - roczny obrót lub suma bilansowa poniżej 2 mln euro.  Brak ryzyka automatycznego „zwrotu ulg” – kwestie te rozstrzygają organy właściwe, na podstawie odrębnych przepisów.  W przypadku, gdyby decyzja okręgowego inspektora pracy spowodowała konieczność:  -zgłoszenia dodatkowego pracownika do ubezpieczeń społecznych,  - dopłaty składek za okres wcześniejszy,  to mechanizm korekty składek jest już przewidziany w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych,  a przedsiębiorca ma możliwość:  - złożenia korekty deklaracji ZUS DRA,  -rozłożenia należności na raty,  - skorzystania z umorzenia w uzasadnionych przypadkach.  Nie jest to więc nowy ani nieuregulowany problem, a standardowy proces rozliczeniowy w ramach istniejących przepisów.  Brak potrzeby doprecyzowania tych kwestii w projekcie ustawy, ponieważ mechanizm jest systemowo zupełny.  Prawo pracy, prawo ubezpieczeń społecznych i prawo podatkowe tworzą system wzajemnych odesłań.  Projektowana ustawa nie musi powtarzać szczegółowych rozwiązań dotyczących korekty ulg czy składek, ponieważ te kwestie są już w pełni uregulowane w ustawach sektorowych,  zastosowanie.  Dublowanie tych regulacji naruszałoby zasadę poprawnej legislacji.  Uwaga jest niezasadna, ponieważ:  1. Decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny — nie tworzy nowych obowiązków finansowych.  2. Status mikroprzedsiębiorcy i prawo do ulg ustala się obiektywnie, niezależnie od decyzji okręgowego inspektora pracy.  3. Ewentualne skutki w sferze składek lub ulg rozstrzygają odrębne organy na podstawie istniejących przepisów.  4. Brak podstawy prawnej do automatycznego cofnięcia ulg – byłoby to sprzeczne z zasadą zaufania obywatela do państwa.  5. Projekt nie wymaga doprecyzowania, bo obowiązujące przepisy już przewidują pełny mechanizm rozliczenia i korekt. |
| 96. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Uwaga ogólna | Szczególnie wątpliwy jest wynikający z projektu obowiązek opłacania należności pieniężnych z tytułu podatków i ubezpieczeń społecznych przed prawomocnym zakończeniem sprawy. Ewentualne spory co do zaległości płatniczych przedsiębiorcy jako pracodawcy i związane z tym przepływy finansowe w systemie publicznym nie mogą wpłynąć negatywnie na prawa pracownika. Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców wnosi o wykreślenie z projektu ustawy regulacji przewidujących natychmiastową wykonalność takich decyzji i przyjęcie zamiast tego zasady, że wskazane orzeczenia staną się wykonalne wraz z prawomocnym rozstrzygnięciem sprawy przez sąd. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Charakter prawny decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy uzasadnia jej natychmiastową wykonalność.  Decyzja okręgowego inspektora pracy nie ma charakteru sankcyjnego, lecz deklaratoryjno-ochronny – jej istotą jest przywrócenie stanu zgodnego z prawem w zakresie zatrudnienia.  Zasadniczym celem tej decyzji jest zapewnienie niezwłocznej ochrony praw osoby faktycznie wykonującej pracę w warunkach podporządkowania, a więc realizacja konstytucyjnego obowiązku państwa wynikającego z art. 24 Konstytucji RP.  Gdyby wykonalność decyzji była zawieszona aż do prawomocnego zakończenia sporu sądowego, ochrona ta byłaby iluzoryczna — w tym czasie pracownik pozostawałby pozbawiony ubezpieczenia społecznego, świadczeń zdrowotnych oraz ochrony wynikającej z Kodeksu pracy, mimo że faktycznie wykonywał obowiązki pracownicze.  Dlatego natychmiastowa wykonalność decyzji jest logiczną konsekwencją funkcji ochronnej projektu i stanowi gwarancję realizacji podstawowych praw pracowniczych, a nie formę represji wobec przedsiębiorcy.  Obowiązek uiszczenia należności publicznoprawnych wynika z powszechnie obowiązujących przepisów, a nie z projektu ustawy.  Uwaga Rzecznika błędnie zakłada, że to projekt wprowadza nowy obowiązek zapłaty składek i podatków przed prawomocnością decyzji.  Tymczasem obowiązek ten już istnieje w systemie prawa i wynika z Ordynacji podatkowej oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.  Projekt ustawy nie modyfikuje tego mechanizmu, a jedynie wpisuje decyzję inspektora pracy w już istniejący porządek prawny.  Nie wprowadza zatem żadnego nowego obowiązku finansowego – jego wykonanie następuje w tym samym trybie, co każdej innej decyzji deklarującej istnienie obowiązków publicznoprawnych.  Ochrona praw pracownika wymaga pierwszeństwa przed interesem fiskalnym przedsiębiorcy.  W uzasadnieniu projektu wyraźnie wskazano, że decyzja okręgowego inspektora pracy ma na celu ochronę interesu pracownika jako słabszej strony stosunku zatrudnienia.  Uwaga Rzecznika pomija, że natychmiastowa wykonalność decyzji nie oznacza braku gwarancji proceduralnych dla przedsiębiorcy.  System zapewnia adekwatne środki równoważenia interesów obu stron, bez potrzeby znoszenia zasady natychmiastowej wykonalności.  Zasada ta działa subsydiarnie i warunkowo, a nie automatycznie, co wyklucza ryzyko nadmiernej ingerencji w sferę przedsiębiorcy.  Uwaga Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców jest niezasadna, ponieważ:  1. Natychmiastowa wykonalność decyzji jest konieczna dla skutecznej ochrony pracownika i zgodna z konstytucyjnym obowiązkiem ochrony pracy.  2. Projekt nie tworzy nowego obowiązku zapłaty, lecz stosuje istniejące mechanizmy wynikające z prawa podatkowego i ubezpieczeniowego.  3. Interes przedsiębiorcy jest wystarczająco chroniony poprzez możliwość odwołania i instrumenty ulg w spłacie należności. |
| 97. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Art. 34 ust. 2b | Zgodnie z projektowanym art. 34 ust. 2b ustawy o PIP rozstrzygnięcie decyzji dotyczącej stwierdzenia istnienia stosunku pracy powinno zawierać: rodzaj zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę, datę zawarcia umowy o pracę i datę rozpoczęcia pracy, rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wymiar czasu pracy, wysokość wynagrodzenia za pracę.  W kierowanych do Rzecznika uwagach niektórzy przedsiębiorcy wskazują, że powyższa lista została sformułowana w zbyt ogólny sposób, czego konsekwencją może być niejednoznaczność, arbitralność i nadmierna dowolność wydawanych przez inspektorów pracy decyzji, jak również ryzyko nieuwzględnienia w tym orzeczeniu wszystkich postanowień o istotnym znaczeniu dla stron umowy o pracę. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Zgłoszona uwaga, jakoby projektowany art. 34 ust. 2b ustawy o PIP formułował zbyt ogólną listę elementów decyzji inspektora pracy, skutkującą ryzykiem niejednoznaczności i dowolności rozstrzygnięć, jest niezasadna.  Po pierwsze, katalog wskazany w art. 34 ust. 2b ma charakter normatywnie wystarczający, a zarazem funkcjonalny i adekwatny do charakteru decyzji administracyjnej, jaką będzie decyzja o stwierdzeniu istnienia stosunku pracy. Przepis wymienia podstawowe, konstytutywne elementy stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. – tj. rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, wymiar czasu pracy, wynagrodzenie, datę rozpoczęcia pracy – które determinują treść stosunku pracy. Wskazanie tych elementów pozwala na pełne określenie relacji prawnej między stronami i umożliwia wykonanie decyzji.  Po drugie, zarzut rzekomej arbitralności decyzji okręgowych inspektorów pracy jest nietrafny, gdyż okręgowy inspektor pracy nie kształtuje treści stosunku pracy w sposób dowolny, lecz dokonuje jego deklaratoryjnego ustalenia w oparciu o zebrany materiał dowodowy, przy zastosowaniu obiektywnych kryteriów wynikających z art. 22 § 1 i nast. k.p. oraz utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego. Okręgowy inspektor pracy nie „kreuje” nowych postanowień umowy, lecz odtwarza rzeczywistą treść łączącego strony stosunku prawnego. W tym kontekście wymienione w ust. 2b elementy nie stanowią uznaniowego katalogu, lecz obligatoryjne minimum treści decyzji, które musi zostać określone na podstawie faktów i dowodów.  Po trzecie, wskazana w przepisie lista nie wymaga rozszerzenia o „wszystkie postanowienia umowy o pracę”, ponieważ decyzja i okręgowego inspektora nie ma zastępować kompleksowej umowy o pracę, lecz ma jedynie potwierdzać istnienie stosunku pracy i jego zasadnicze parametry.  Po czwarte, zarzut braku precyzji ignoruje fakt, że ustawodawca posługuje się pojęciami o ustalonej treści normatywnej, które są powszechnie rozumiane w doktrynie i orzecznictwie prawa pracy. Terminy takie jak „rodzaj pracy” czy „miejsce wykonywania pracy” są jednoznacznie zinterpretowane przez judykaturę, co wyklucza ryzyko dowolności interpretacyjnej.  Po piąte, proponowany zakres elementów decyzji zapewnia równowagę między pewnością prawa a elastycznością jego stosowania – umożliwia inspektorowi dostosowanie treści decyzji do różnorodnych stanów faktycznych, przy jednoczesnym zachowaniu niezbędnych ram formalnych. |
| 98. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Uwaga ogólna | Katalog obligatoryjnych elementów protokołu kontroli może natomiast nie zawierać pozycji służących należytemu opisaniu i uzasadnieniu ustaleń dokonanych w odniesieniu do treści stosunku pracy łączącego strony. Wydaje się także, że brak wyraźnego wymogu sporządzania odrębnego uzasadnienia prawnego i faktycznego do wydawanych decyzji może utrudnić sprawną weryfikację tych rozstrzygnięć przez sądy powszechne, do których zadań należało będzie rozpoznawanie odwołań od decyzji Głównego Inspektora Pracy. |  | **Uwaga uwzględniona w części** dotyczącej uzasadnienia prawnego i faktycznego w zakresie umów stwierdzających istnienie stosunku pracy. |
| 99. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Art. 34 ust. 5b | Warto przypomnieć, iż określony w art. 129 § 2 k.p.a. ogólny termin na wniesienie odwołania w sprawie administracyjnej wynosi co do zasady 14 dni od dnia doręczenia decyzji stronie. Mając na względzie potrzebę zapewnienia przedsiębiorcom odpowiedniej możliwości ochrony własnych praw, Rzecznik wnosi o wydłużenie określonego w projektowanym art. 34 ust. 5b ustawy o PIP terminu na wniesienie odwołania co najmniej do 14 dni. |  | **Uwaga uwzględniona**  Przepis będzie przewidywał wydłużenie terminu na wniesienie odwołania z 7 do 14 dni. |
| 100. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Uwaga ogólna | Przedstawiciele środowiska przedsiębiorców wskazują, że bardziej sprawiedliwym rozwiązaniem w tym zakresie byłoby wyraźne określenie przez ustawodawcę, że to Inspekcja ma udowodnić przed sądem, iż objęty wydany decyzją stosunek wiążący strony jest stosunkiem pracy. Rola organu, który wydał zaskarżoną przez przedsiębiorcę do sądu decyzję, nie powinna ograniczać się głównie do odpierania zarzutów przedsiębiorcy, ale właśnie polegać na wykazaniu przed sądem, że przedsiębiorca naruszył prawo. W praktyce trudno jest przedsiębiorcy dowodzić, że nie dokonano naruszeń prawa. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Należy podkreślić, że systemowa funkcja decyzji okręgowego inspektora pracy stwierdzająca istnienie stosunku pracy ma charakter deklaratoryjny. Oznacza to, że okręgowy inspektor pracy nie tworzy nowego stosunku prawnego, lecz stwierdza – w drodze aktu administracyjnego – jego uprzednie istnienie. Tym samym decyzja ta jest wydawana w oparciu o kompleksowe postępowanie dowodowe prowadzone przez organ, z zachowaniem zasad określonych w Kodeksie postępowania administracyjnego w tym zasady prawdy obiektywnej i obowiązku zebrania oraz wyczerpującego rozpatrzenia całego materiału dowodowego.  W rezultacie decyzja ta – jako akt administracyjny – korzysta z domniemania prawidłowości, które obejmuje zarówno prawidłowość proceduralną, jak i materialnoprawną. Domniemanie to powoduje, że na etapie sądowym ciężar obalenia ustaleń organu spoczywa na stronie kwestionującej decyzję, a nie na organie, który ją wydał.  Należy zauważyć, że projektowany model postępowania nie pozbawia przedsiębiorcy gwarancji procesowych. Przedsiębiorca ma bowiem pełne prawo do kwestionowania ustaleń organu, przedstawiania własnych dowodów oraz formułowania zarzutów proceduralnych i materialnoprawnych. Mechanizmy te zapewniają równowagę procesową stron, nie wprowadzając jednocześnie nieuzasadnionego odwrócenia ciężaru dowodu.  Proponowane przez środowisko przedsiębiorców rozwiązanie byłoby nie tylko nieuzasadnione aksjologicznie, ale także systemowo wadliwe, gdyż prowadziłoby do nieuprawnionego przesunięcia ciężaru dowodu w sposób nieznany prawu administracyjnemu. W praktyce oznaczałoby to konieczność każdorazowego ponownego przeprowadzania postępowania dowodowego przez organ przed sądem, co osłabiłoby efektywność ochrony praw pracowniczych i prowadziło do nieproporcjonalnego wydłużenia postępowań.  Projektowane rozwiązanie w sposób prawidłowy zachowuje równowagę między ochroną praw przedsiębiorcy a skutecznością działań Państwowej Inspekcji Pracy. |
| 101. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Uwaga ogólna | Wiele wątpliwości przedsiębiorców budzą zawarte w projekcie ustawy ograniczenia dotyczące zakazu zawarcia ugody lub poddania sporu rozstrzygnięciu sądu polubownego (projektowany art. 4777d k.p.c.). |  | **Uwaga uwzględniona częściowo.**  Przepis zostanie zmieniony poprzez umożliwienie zawarcia ugody sądowej przy zgodzie GIP. |
| 102. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Uwaga ogólna | Dyrektywa polubownego rozstrzygania kwestii spornych nie jest ograniczona wyłącznie do prawa cywilnego. W wielu regulacjach z zakresu prawa administracyjnego, w tym nawet w ogólnych przepisach k.p.a. ustawodawca wprost wskazuje, że organy administracji publicznej powinny dążyć do polubownego rozstrzygania kwestii spornych oraz ustalania praw i obowiązków będących przedmiotem postępowania. Mając powyższe na uwadze Rzecznik wnosi o wykreślenie projektowanego art. 4777d k.p.c. oraz ponowne rozważenie przez projektodawcę zakresu ewentualnego wyłączenia możliwości zastosowania ugód lub arbitrażu w sprawach dotyczących decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy. |  | **Uwaga uwzględniona częściowo.**  Przepis zostanie zmieniony poprzez umożliwienie zawarcia ugody sądowej przy zgodzie GIP. |
| 103. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Uwaga ogólna | Zastosowany przez projektodawcę mechanizm znacznego i jednolitego podniesienia kar wskazuje jednoznacznie, że proponowana regulacja stanowi przede wszystkim wyraz nieprzychylnego podejścia do ogółu pracodawców i nie jest wynikiem kompleksowej analizy skuteczności kar za poszczególne czyny wymienione w nowelizowanych przepisach. Działanie to narusza zasadę proporcjonalności i pogłębiania zaufania przedsiębiorców do władzy publicznej. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Podwyższenie wysokości kar wynika z kamieni milowych KPO, dodatkowo wysokość kar nie była dotychczas zmieniana (waloryzowana). Wysokość kar ma spełniać też funkcję “odstraszającą”. |
| 104. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Art. 16 | Brak wytycznych w zakresie ewentualnego stosowania regulacji art. 16 ust. 1e u.s.u.s., w sytuacji zatrudnienia stwierdzonego decyzją Inspekcji. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Po pierwsze, należy zauważyć, że decyzja okręgowego inspektora pracy stwierdzająca istnienie stosunku pracy ma charakter deklaratoryjny, a więc potwierdza jedynie istnienie stosunku prawnego, który powstał z mocy prawa, na podstawie przesłanek określonych w art. 22 § 1 k.p. Nie kreuje ona nowego stosunku prawnego, lecz stwierdza jego istnienie w określonym przedziale czasowym. Zatem skutki w sferze ubezpieczeń społecznych wynikają bezpośrednio z faktu istnienia stosunku pracy, a nie z samej decyzji organu.  Po drugie, art. 16 ust. 1e u.s.u.s. ma zastosowanie w każdym przypadku, gdy organ rentowy uzyska wiarygodną podstawę do objęcia danej osoby ubezpieczeniami społecznymi z tytułu stosunku pracy, niezależnie od źródła tej informacji. Decyzja okręgowego inspektora pracy stanowi właśnie taki dokument, który organ rentowy może i powinien uwzględnić przy wykonywaniu swoich ustawowych obowiązków. Brak odrębnych wytycznych nie stanowi więc luki prawnej, lecz wyraz systemowej spójności między przepisami prawa pracy a systemem ubezpieczeń społecznych.  Po trzecie, nie ma potrzeby wprowadzania dodatkowych przepisów wykonawczych lub interpretacyjnych, ponieważ obowiązujące regulacje w sposób wystarczający określają zarówno skutki ustalenia istnienia stosunku pracy, jak i obowiązki płatnika oraz organu rentowego. Osoba pozostająca w stosunku pracy podlega obowiązkowym ubezpieczeniom od dnia nawiązania tego stosunku, niezależnie od formy jego ujawnienia. Decyzja okręgowego inspektora pracy ma jedynie charakter dowodowy i deklaratoryjny w stosunku do tego stanu faktycznego.  Po czwarte, wprowadzenie „wytycznych” w drodze ustawy byłoby rozwiązaniem sprzecznym z zasadą autonomii organu stosującego prawo oraz z zasadą legalizmu.  Dodanie szczegółowych „wytycznych” groziłoby powieleniem istniejących przepisów, a w konsekwencji – zbędnym zbiurokratyzowaniem systemu i osłabieniem jego spójności.  Brak odrębnych wytycznych w zakresie stosowania art. 16 ust. 1e u.s.u.s. w sytuacji stwierdzenia zatrudnienia decyzją stwierdzającą istnienie stosunku pracy nie stanowi luki legislacyjnej ani wady projektu. Przepisy obowiązującego prawa w sposób wystarczający i jednoznaczny określają skutki prawne ustalenia istnienia stosunku pracy dla systemu ubezpieczeń społecznych. Decyzja okręgowego inspektora pracy jest jedynie deklaratoryjnym potwierdzeniem tego stanu i może być przez ZUS wykorzystana jako dowód w postępowaniu, bez potrzeby tworzenia dodatkowych regulacji. |
| 105. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Uwaga ogólna | Konieczność określenia wpływu decyzji Inspekcji na zasady rozliczania składek opłacanych przez pracodawców-przedsiębiorców jako płatników, w szczególności w zakresie terminu naliczania odsetek od zaległości z tytułu składek wynikających z decyzji Inspekcji. |  | Kwestia wynika z przepisów odrębnych. |
| 106. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Uwaga ogólna | Sposób rozliczenia podatku i innych należności publicznoprawnych opłaconych przez przedsiębiorcę od umów cywilnoprawnych, w tym umów zlecenia i umów o dzieło, które zostaną następnie zakwestionowane przez Inspekcję. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Projektowana decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny, co oznacza, że nie tworzy nowego tytułu prawnego, lecz jedynie potwierdza istnienie stosunku pracy, który istniał od początku. Skutki w zakresie podatków i składek wynikają więc bezpośrednio z mocy obowiązujących przepisów, a nie z treści decyzji okręgowego inspektora pracy.  Obowiązujące przepisy prawa już przewidują mechanizmy korekty w przypadkach, gdy pierwotnie przyjęta kwalifikacja umowy okazuje się niezgodna ze stanem faktycznym.  W zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych, zastosowanie mają przepisy o korektach deklaracji, które umożliwiają płatnikowi dokonanie odpowiednich zmian i uregulowanie różnicy podatku należnego w oparciu o prawidłową kwalifikację prawną stosunku.  W odniesieniu do składek na ubezpieczenia społeczne, również w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych właściwe będą przepisy dotyczące korekty dokumentów rozliczeniowych i zapłaty należnych składek od rzeczywistego tytułu ubezpieczenia.  Tym samym ustawodawca nie musi ponownie regulować tych kwestii w przepisach ustawy o PIP, gdyż odpowiednie procedury są już przewidziane w ustawach sektorowych i stosowane w praktyce od wielu lat, także w sytuacjach decyzji ZUS lub sądów o ustaleniu istnienia stosunku pracy.  Po trzecie, brak odrębnych przepisów w tym zakresie nie rodzi niepewności prawnej, gdyż system prawa ma charakter komplementarny i spójny. Decyzja okręgowego inspektora pracy stanowi dowód w postępowaniach przed organami podatkowymi i ZUS, umożliwiając im zastosowanie odpowiednich przepisów materialnych. Nie jest więc potrzebne ani zasadne powielanie tych regulacji w ustawie o PIP.  Po czwarte, tworzenie odrębnych regulacji w tym zakresie mogłoby prowadzić do rozszczelnienia systemu podatkowego i ubezpieczeniowego, poprzez wprowadzenie wyjątków lub rozbieżności interpretacyjnych między ustawami. Utrzymanie jednolitego modelu rozliczeń, opartego na przepisach Ordynacji podatkowej i ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zapewnia spójność orzecznictwa i jednolitość stosowania prawa przez wszystkie organy administracji.  Po piąte, zarzut nieuwzględnienia „sposobu rozliczenia” jest w istocie postulatem nieuzasadnionego rozszerzenia materii ustawy o PIP poza jej przedmiotowy zakres. Ustawa ta ma charakter ustrojowo-proceduralny i dotyczy kompetencji oraz trybu działania organu, a nie skutków podatkowych decyzji administracyjnych. Kwestie te pozostają w domenie prawa finansów publicznych i podlegają odrębnym regulacjom.  Uwaga jest niezasadna.  Projektowana ustawa w sposób prawidłowy ogranicza się do materii związanej z ustaleniem istnienia stosunku pracy, nie ingerując w szczegółowe kwestie podatkowe i składkowe, które są już kompleksowo uregulowane w obowiązującym systemie prawa. Decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny i stanowi jedynie podstawę do zastosowania istniejących mechanizmów korekty należności publicznoprawnych na gruncie właściwych ustaw. |
| 107. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Uwaga ogólna | Skutki decyzji Inspekcji w zakresie niektórych uprawnień pracowniczych, np. w odniesieniu do obowiązku udzielenia przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego pracownikowi, w tym urlopu zaległego oraz ewentualnej konieczności wypłaty ekwiwalentu pieniężnego w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Projektowane przepisy mają na celu wyłącznie ustalenie istnienia stosunku pracy przez decyzję Inspektora Pracy w przypadkach, gdy faktyczne wykonywanie pracy wskazuje na zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Nie obejmują one regulacji dotyczących wykonania konkretnych uprawnień pracowniczych, takich jak udzielenie urlopu czy wypłata ekwiwalentu.  Decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny, stwierdza istnienie stosunku pracy, ale nie ingeruje bezpośrednio w bieżące realizowanie uprawnień pracowniczych. Zagadnienia wykonania uprawnień urlopowych regulują odrębne przepisy Kodeksu pracy (art. 152–171 k.p.) i ewentualnie postępowania sądowego w zakresie roszczeń o ekwiwalent.  Każde roszczenie o zaległy urlop czy ekwiwalent będzie realizowane zgodnie z już obowiązującymi przepisami i standardową praktyką pracowniczą, a nie bezpośrednio przez decyzję okręgowego inspektora pracy.  Uwagi odnośnie wpływu decyzji okręgowego inspektora pracy na urlopy wypoczynkowe i ekwiwalent są niezasadne, gdyż projekt nie reguluje i nie ingeruje w bieżące wykonywanie uprawnień urlopowych pracowników. |
| 108. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Uwaga ogólna | Zabezpieczenie praw osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia, które pobierały świadczenia zasiłkowe w okresie, który został objęty decyzją Inspekcji ustalającą zatrudnienie, w świetle praktyki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zgodnie z którą zmiana kwalifikacji umowy, z tytułu której ubezpieczony pobierał świadczenia zasiłkowe, skutkuje żądaniem zwrotu świadczeń jako nienależnie pobranych. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Decyzja okręgowego inspektora pracy stwierdza jedynie istnienie stosunku pracy, nie zmienia automatycznie świadczeń wypłacanych przez ZUS ani nie wprowadza nowych obowiązków regresowych wobec pracownika.  W przypadku świadczeń zasiłkowych obowiązują odrębne przepisy ubezpieczeniowe (ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych) i procedury ZUS dotyczące nienależnie pobranych świadczeń. Każda kwestia zwrotu świadczeń podlega ocenie indywidualnej przez ZUS, niezależnie od decyzji okręgowego inspektora pracy. Projekt nie zmienia zasad odpowiedzialności ani nie rozszerza obowiązków pracownika.  Stwierdzenie istnienia stosunku pracy nie powoduje automatycznego żądania zwrotu świadczeń — ewentualna korekta zasiłków następuje według zasad obowiązujących w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych. Wprowadzenie dodatkowego przepisu „zabezpieczającego” pracownika byłoby nadmiarowe.  Uwagi dotyczące ryzyka zwrotu świadczeń zasiłkowych są niezasadne, gdyż projekt nie ingeruje w prawo do świadczeń ani w procedury ZUS, a kwestie ewentualnego zwrotu podlegają odrębnej ocenie administracyjnej ZUS. |
| 109. | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców | Uwaga ogólna | Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców wnosi o uwzględnienie instytucji Rzecznika w katalogu podmiotów zawiadamianych o prowadzonych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej konsultacjach i opiniowaniu projektów ustaw i rozporządzeń dotyczących praw i interesów podmiotów tworzących sektor MŚP. Należy w tym miejscu przypomnieć, iż zgodnie z art. 8 pkt 1 ustawy o Rzeczniku do zadań Rzecznika należy m.in. opiniowanie projektów aktów normatywnych dotyczących interesów przedsiębiorców oraz zasad podejmowania, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. |  | Uwaga uwzględniona. |
| 110. | Polska Izba Ochrony | Uwaga ogólna | Kluczowym problemem jest przyznanie inspektorom pracy uprawnienia do jednostronnego przekształcania umów cywilnoprawnych w stosunek pracy w drodze decyzji administracyjnej, której nadano rygor natychmiastowej wykonalności. Brak możliwości mediacji oznacza długie procesy sądowe, podczas których przedsiębiorstwo i tak musi wykonywać swoje zadania.  W ocenie Polskiej Izby Ochrony właściwym kierunkiem nie jest przyznawanie inspektorom PIP uprawnień quasi-sądowych, lecz wzmocnienie samej Inspekcji kadrowo i kompetencyjnie oraz stworzenie szybkiej ścieżki sądowej do rozstrzygania sporów o ustalenie istnienia stosunku pracy. |  | **Uwaga częściowo uwzględniona w zakresie ugody.**  Przepis będzie przewidywał możliwość zawarcia ugody przy zgodzie GIP.  Przyznanie inspektorom pracy uprawnienia do wydawania decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy nie oznacza nadania im kompetencji orzeczniczych w sensie sądowym. Decyzja ta nie rozstrzyga sporu cywilnego, lecz realizuje funkcję nadzorczą państwa nad przestrzeganiem prawa pracy (art. 24 Konstytucji RP, art. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).W tym sensie decyzja inspektora ma charakter deklaratoryjny – potwierdza stan prawny istniejący z mocy prawa (art. 22 § 1 k.p.), a nie kreuje go w sposób konstytutywny. Pracodawca, który rzeczywiście zatrudnia w warunkach podporządkowania, już dziś jest stroną stosunku pracy – okręgowy inspektor pracy jedynie to stwierdza.  Zastosowanie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje uzasadnienie w art. 108 § 1 k.p. – gdy przemawia za tym ważny interes publiczny lub interes strony. W realiach prawa pracy interesem publicznym o szczególnej doniosłości jest ochrona osób faktycznie świadczących pracę w warunkach podporządkowania. Odwlekanie skutków decyzji do czasu prawomocnego zakończenia sporu sądowego prowadziłoby do utrwalenia stanu niezgodnego z prawem i dalszej eksploatacji osób zatrudnionych na pozornych umowach cywilnoprawnych.  Od decyzji przysługuje odwołanie do GIP, a następnie skarga do sądu pracy, który zachowuje pełną kontrolę legalności aktu. Mechanizm ten gwarantuje proporcjonalność ingerencji w sferę pracodawcy i zachowanie zasady dwuinstancyjności.  Postulat Polskiej Izby Ochrony dotyczący wprowadzenia tzw. „szybkiej ścieżki sądowej” w sporach o ustalenie istnienia stosunku pracy abstrahuje od realiów organizacyjnych wymiaru sprawiedliwości. .Natomiast decyzja okręgowego inspektora pracy, choć podlega kontroli sądowej, umożliwia szybkie i skuteczne zastosowanie prawa pracy już na etapie nadzoru, a więc pełni funkcję analogiczną do decyzji organów nadzoru budowlanego czy sanitarnego – tam, gdzie interes publiczny wymaga niezwłocznej reakcji.  Nie sposób odmówić racji postulatowi wzmocnienia kadrowego i kompetencyjnego PIP, jednakże nie jest to środek alternatywny, lecz komplementarny wobec przyznania okręgowym inspektorom pracy nowych uprawnień. .Skuteczność działania PIP wymaga zatem zarówno zwiększenia potencjału kadrowego, jak i wyposażenia w adekwatne narzędzia prawne, umożliwiające niezwłoczne reagowanie na naruszenia prawa pracy.  Argument o „quasi-sądowym” charakterze decyzji okręgowego inspektora pracy i ryzyku przewlekłości postępowań jest chybiony. Proponowane rozwiązanie:  nie narusza konstytucyjnego podziału władz, ponieważ nie przyznaje inspektorom kompetencji orzeczniczych sensu stricto,  realizuje zasadę skutecznej ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP),  zachowuje kontrolę sądową decyzji, gwarantując poszanowanie praw przedsiębiorców,  oraz umożliwia natychmiastową reakcję państwa na nadużycia związane z obchodzeniem prawa pracy.  W konsekwencji, uwaga Polskiej Izby Ochrony nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż abstrahuje od ratio legis projektowanego rozwiązania i nie uwzględnia zasady efektywności ochrony praw pracowniczych w demokratycznym państwie prawnym. |
| 111. | Polska Izba Ochrony | Uwaga ogólna | Brak przewidzianego okresu vacatio legis i natychmiastowe wejście w życie nowych regulacji stanowi dodatkowe naruszenie zasad należytej legislacji. Firmy działające na podstawie wieloletnich kontraktów nie mają realnej możliwości dostosowania się z dnia na dzień do nowych warunków. |  | **Uwaga nieuwzględniona**    Postulat wydłużenia okresu wejścia w życie należy uznać za bezzasadny. Przedsiębiorcy nie muszą podejmować żadnych działań dostosowawczych – jedyną konsekwencją dla podmiotów działających zgodnie z prawem jest utrzymanie dotychczasowych praktyk. Wydłużanie vacatio legis nie znajduje zatem uzasadnienia; przeciwnie, mogłoby prowadzić do dalszego utrwalania nieprawidłowych praktyk i odwlekania koniecznej ochrony pracowników. Dlatego utrzymanie krótkiego okresu vacatio legis jest w pełni proporcjonalne i zgodne z zasadami techniki prawodawczej.  Ustalony termin wejścia w życie ustawy (1 stycznia 2026 r.) zapewnia realizację kamienia milowego A71G i jest zgodny z zasadą dostatecznego vacatio legis w świetle znaczenia i zakresu zmian. |
| 112. | Polska Izba Ochrony | Uwaga ogólna | Przeliczenie wskaźników po przekształceniu umów cywilnoprawnych w stosunek pracy spowoduje z dużą pewnością konieczność zwrotu dofinansowań PFRON do wynagrodzeń pracowników, utratę statusu zakładu pracy chronionej a w konsekwencji powstanie konieczność zwrotu udzielonych odpisów na PFRON klientom, do których zaliczani są również klienci z sektora publicznego. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Zasadniczym celem projektowanych przepisów jest eliminacja fikcyjnego zatrudnienia cywilnoprawnego w miejsce rzeczywistych stosunków pracy, a więc przywrócenie prawidłowej kwalifikacji prawnej relacji zatrudnieniowej.  Jeżeli w wyniku tego procesu zmianie ulegają wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych, to nie jest to skutek uboczny, lecz prawidłowe odzwierciedlenie rzeczywistej struktury zatrudnienia.  Nie można zatem traktować tego jako „niekorzystnego efektu regulacji”, lecz jako konieczny warunek uczciwego i transparentnego korzystania z instrumentów wsparcia publicznego.  Przeliczenie wskaźników i ewentualny obowiązek zwrotu środków PFRON stanowi zatem konsekwencję wcześniejszego błędnego stosowania prawa, a nie efekt nowej regulacji.  Utrata wskazanych uprawnień w wyniku korekty wskaźników nie jest więc sankcją administracyjną, lecz prostowaniem stanu faktycznego i przywróceniem rzetelności w korzystaniu z preferencji publicznych.  Nie sposób zaakceptować argumentu, że konieczność zwrotu środków publicznych miałaby przemawiać przeciwko egzekwowaniu prawa pracy.  Przyjęcie przeciwnego poglądu prowadziłoby do legitymizowania sytuacji, w której podmioty naruszające prawo korzystają z przywilejów finansowych, podczas gdy podmioty prawidłowo zatrudniające pracowników ponoszą wyższe koszty.  Interes finansowy przedsiębiorcy nie może zatem górować nad konstytucyjnym obowiązkiem ochrony pracy i rzetelnego wydatkowania środków publicznych. |
| 113. | Polska Izba Ochrony | Uwaga ogólna | Z jednej strony mamy bowiem przepisy pozwalające na zaliczanie działalności gospodarczej do stażu pracy, ulgi podatkowe dla samozatrudnionych czy preferencje dla młodych pracowników do 26. roku życia, z drugiej – ustawodawca zamierza penalizować te same rozwiązania, grożąc ich przymusowym przekształceniem. Powoduje to chaos regulacyjny, osłabia przewidywalność prawa i zniechęca przedsiębiorców do podejmowania długoterminowych zobowiązań. Nowe obowiązki związane z etatem (badania, szkolenia, pozwolenia) mogą zniechęcić do zatrudniania młodych osób bez doświadczenia. Mogą być one pomijane przy zatrudnianiu, co pogłębi problemy kadrowe i zwiększy szarą strefę. Nie sposób pominąć także konsekwencji dla poziomu wynagrodzeń. W praktyce decyzja inspektora może skutkować tym, że osoba zarabiająca na zleceniu kilkanaście tysięcy złotych miesięcznie zostanie przypisana do wynagrodzenia minimalnego, a o wyrównanie będzie musiała ubiegać się latami przed sądem. Młodzi pracownicy, korzystający dziś z ulgi podatkowej, automatycznie stracą ten przywilej po przekształceniu umowy w stosunek pracy, co dodatkowo obniży ich dochód netto. W rezultacie regulacja zamiast chronić zatrudnionych, może pogorszyć ich sytuację materialną i skłonić część do poszukiwania pracy za granicą. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Po pierwsze, zarzut „chaosu regulacyjnego” jest nietrafny. System prawny odróżnia różne płaszczyzny normatywne: instrumenty prawa pracy, prawa podatkowego oraz zabezpieczenia społecznego mają odmienne cele i mechanizmy działania. Fakt, że ustawodawca w pewnych kontekstach dopuszcza zaliczenie okresu prowadzenia działalności gospodarczej do stażu pracy (np. w zakresie uprawnień emerytalnych), nie oznacza, że automatycznie uznaje działalność gospodarczą za substytut stosunku pracy. Takie ujęcie byłoby sprzeczne z art. 22 §1 k.p., który definiuje stosunek pracy przez pryzmat podporządkowania, osobistego świadczenia pracy i ryzyka pracodawcy. Projektowana regulacja nie penalizuje działalności gospodarczej, lecz eliminuje przypadki pozornego samozatrudnienia, tj. sytuacje, w których formalna forma umowy została wykorzystana w celu obejścia przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Jest to realizacja konstytucyjnej zasady ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP) oraz zasady równości wobec prawa (art. 32 Konstytucji RP).  Po drugie, twierdzenie o rzekomym zniechęceniu przedsiębiorców do zatrudniania młodych osób jest argumentem czysto spekulatywnym i niepopartym żadnym empirycznym ani prawnym uzasadnieniem. Przekształcenie relacji w stosunek pracy nie oznacza automatycznie wzrostu obciążeń administracyjnych w sposób nieproporcjonalny — obowiązki szkoleniowe czy badania wstępne stanowią realizację standardów bezpieczeństwa i higieny pracy. Trudno uznać je za „barierę”, skoro mają na celu ochronę życia i zdrowia pracownika. W dodatku projektowana procedura administracyjna, prowadzona przez inspektora pracy, zapewnia stronom prawo do udziału w postępowaniu, odwołania i kontroli sądowej, co gwarantuje bezpieczeństwo obrotu prawnego i przewidywalność decyzji.  Po trzecie, argument dotyczący obniżenia wynagrodzenia czy utraty ulg podatkowych nie ma znaczenia normatywnego dla oceny zasadności regulacji. Prawo pracy nie służy maksymalizacji dochodów, lecz ochronie pracownika jako słabszej strony stosunku prawnego. Nie można uznać za wadę regulacji faktu, że prowadzi ona do dostosowania wynagrodzenia do realiów stosunku pracy – tj. uwzględnienia wymiaru czasu pracy, wynagrodzenia minimalnego i składek na ubezpieczenia społeczne. Zyskiem dla pracownika jest stabilność zatrudnienia, dostęp do świadczeń chorobowych, urlopowych i emerytalnych – wartości, które nie podlegają prostemu przeliczeniu ekonomicznemu.  Ponadto, ulga podatkowa dla osób do 26. roku życia jest instrumentem fiskalnym, nie zaś kryterium prawno-pracowniczym. Nie można więc uznać, że zmiana statusu zatrudnienia stanowi sankcję – jest ona konsekwencją przywrócenia zgodności stanu faktycznego z prawem, a nie „karą” za samozatrudnienie.  Wreszcie, obawa przed wzrostem szarej strefy stanowi argument polityczny, nie prawny. Regulacja przeciwdziałająca pozorowanym formom zatrudnienia z natury rzeczy ogranicza pole dla nadużyć, wzmacnia konkurencję na rynku pracy i zapewnia równe warunki dla uczciwych przedsiębiorców.  Uwaga jest niezasadna, ponieważ opiera się na błędnym utożsamieniu interwencji prawnej z penalizacją oraz na mylnym założeniu, że stabilizacja zatrudnienia i wzmocnienie ochrony pracowniczej są sprzeczne z interesem gospodarczym. Przeciwnie – projektowana regulacja przywraca równowagę między swobodą działalności gospodarczej a konstytucyjną zasadą ochrony pracy, realizując zasadę pewności i spójności systemu prawa. |
| 114. | Polska Izba Ochrony | Uwaga ogólna | Przy obecnym przeciążeniu sądów oznacza to faktyczny paraliż wymiaru sprawiedliwości. Dodatkowo błędne decyzje inspektorów będą miały skutki nieodwracalne – składki ZUS zostaną wydatkowane, zaliczki podatkowe pobrane, wpłaty do PFRON dokonane, a dane raportowane do GUS pozostaną w oficjalnych rejestrach. Zwycięstwo przedsiębiorcy w sądzie, po latach postępowania, będzie zatem iluzoryczne – formalne, lecz pozbawione realnego znaczenia finansowego. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Zgłoszona uwaga, formułowana w kategoriach potencjalnego „paraliżu wymiaru sprawiedliwości” i „nieodwracalnych skutków decyzji inspektorów”, jest niezasadna, ponieważ opiera się na błędnych założeniach co do charakteru postępowania administracyjnego, skutków decyzji oraz systemowych mechanizmów kontroli prawidłowości działania organów administracji publicznej.  Po pierwsze, zarzut przeciążenia sądów ma charakter ogólny i nie może stanowić argumentu przeciwko wprowadzeniu procedury administracyjnej służącej ochronie praw pracowniczych. W demokratycznym państwie prawa dostęp do sądu stanowi gwarancję procesową, a nie przeszkodę legislacyjną. Ustawodawca nie może rezygnować z ochrony prawnej określonej grupy podmiotów z powodu aktualnego obciążenia sądów. Przeciwnie – jednym z celów projektowanej regulacji jest odciążenie sądów pracy poprzez umożliwienie rozstrzygania jednoznacznych, faktycznych przypadków pozornego samozatrudnienia w drodze decyzji administracyjnej, podlegającej następnie kontroli sądowej w trybie uproszczonym. Mechanizm ten wprowadza filtr instancyjny, który może ograniczyć liczbę postępowań sądowych, a nie ją zwiększyć.  Po drugie, obawa o „nieodwracalne skutki błędnych decyzji” nie uwzględnia istniejących w systemie prawa gwarancji proceduralnych. Decyzja okręgowego inspektora pracy, podobnie jak inne akty administracyjne, jest objęta dwuinstancyjną kontrolą oraz możliwością wstrzymania ich wykonania. W konsekwencji, organ odwoławczy lub sąd administracyjny może zapobiec powstaniu negatywnych skutków jeszcze przed ich materializacją.  Warto przy tym podkreślić, że decyzja o ustaleniu istnienia stosunku pracy nie ma charakteru konstytutywnego, lecz deklaratoryjny – potwierdza stan faktyczny istniejący ex lege z mocy art. 22 §1 k.p. Z tego względu nie można mówić o „nieodwracalnych” konsekwencjach, gdyż decyzja nie tworzy nowego stosunku prawnego, a jedynie potwierdza jego istnienie.  Po trzecie, zarzut iluzoryczności zwycięstwa przedsiębiorcy w sądzie nie znajduje podstaw normatywnych. Obowiązujące przepisy systemowe (m.in. Ordynacja podatkowa, ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawa o PFRON) przewidują mechanizmy korekty rozliczeń w przypadku zmiany podstawy prawnej świadczenia. W razie uchylenia decyzji okręgowego inspektora pracy, organ właściwy dokonuje odpowiednich zwrotów lub kompensat, zgodnie z zasadą zwrotu świadczeń nienależnych Nie sposób więc uznać, że skutki finansowe mają charakter „nieodwracalny”.  Po czwarte, argument o trwałości danych w rejestrach publicznych również nie jest trafny. Są prawnie przewidziane mechanizmy do sprostowania, korekty i aktualizacji danych w rejestrach publicznych, gdy zmienia się stan prawny lub faktyczny. W praktyce są to czynności rutynowe, podejmowane w wyniku orzeczeń sądowych lub decyzji zmieniających, które nie powodują dezorganizacji systemu statystyki publicznej.  Wreszcie, z punktu widzenia zasad konstytucyjnych i unijnych, państwo ma obowiązek zapewnienia skutecznych instrumentów ochrony pracownika przed pozornym samozatrudnieniem. Potencjalne trudności administracyjne czy konieczność aktualizacji danych nie mogą być traktowane jako argument przeciwko realizacji tego obowiązku.  Uwaga jest niezasadna, ponieważ opiera się na błędnym rozumieniu skutków prawnych decyzji administracyjnej i ignoruje istniejące gwarancje proceduralne. Projektowane rozwiązanie nie prowadzi do paraliżu wymiaru sprawiedliwości ani do nieodwracalnych skutków finansowych, lecz przeciwnie – wzmacnia spójność systemu prawnego, zapewnia skuteczną ochronę pracy i umożliwia odciążenie sądów poprzez racjonalne rozłożenie kompetencji między organy administracji a sądy. |
| 115. | Polska Izba Ochrony | Uwaga ogólna | Projekt nie rozwiązuje również problemu zatrudnienia tymczasowego i sytuacji osób pracujących za pośrednictwem agencji. Brak jednoznacznych zapisów w tym zakresie rodzi kolejne niejasności i może prowadzić do sporów pomiędzy agencjami, pracodawcami użytkownikami a samymi pracownikami. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Projektowana nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy nie ma charakteru kompleksowej reformy prawa pracy, lecz zmierza do wprowadzenia instrumentu administracyjnego – decyzji okręgowego inspektora pracy stwierdzającej istnienie stosunku pracy – służącego skuteczniejszemu egzekwowaniu już obowiązujących norm prawa pracy. Jej celem nie jest tworzenie nowych typów zatrudnienia ani redefinicja statusu pracowników tymczasowych, lecz zapewnienie realnej ochrony prawnej osobom faktycznie wykonującym pracę w warunkach właściwych dla stosunku pracy, niezależnie od przyjętej formalnie podstawy zatrudnienia.  Obowiązujące przepisy dotyczące zatrudnienia tymczasowego już szczegółowo regulują status agencji pracy tymczasowej, pracodawcy użytkownika oraz pracownika tymczasowego. Nie ma więc potrzeby duplikowania tych rozwiązań w ustawie o PIP. Projektowana ustawa ma charakter proceduralny i ustrojowy, a nie materialnoprawny – wskazuje kompetencje i tryb działania organu administracji, a nie treść stosunków pracy czy zakres odpowiedzialności poszczególnych podmiotów rynku pracy.  Zasady odpowiedzialności agencji i pracodawcy użytkownika są w pełni określone w obowiązujących przepisach prawa pracy, które będą stosowane również w sytuacji, gdy okręgowy inspektor pracy stwierdzi, że dana osoba faktycznie świadczyła pracę w warunkach podporządkowania.  Zarzut rzekomego „braku jednoznacznych zapisów” w odniesieniu do agencji pracy tymczasowej pomija fakt, że decyzja okręgowego inspektora pracy będzie wydawana w oparciu o ustalenia faktyczne dotyczące konkretnego stosunku prawnego, a więc z natury rzeczy będzie rozstrzygać także przypadki pracy tymczasowej – jeśli w danym stanie faktycznym spełnione będą przesłanki z art. 22 § 1 k.p.  W tym zakresie projekt nie pozostawia luk, lecz odsyła do ogólnych, jednolitych kryteriów prawa pracy, które pozwalają ustalić, kto jest rzeczywistym pracodawcą, a kto jedynie formalnym pośrednikiem. W efekcie, decyzja okręgowego inspektora pracy może stwierdzić istnienie stosunku pracy nie tylko między osobą wykonującą pracę a agencją, lecz także – w razie zaistnienia przesłanek – między tą osobą a tzw. pracodawcą użytkownikiem.  Projekt ustawy nie rodzi niejasności ani sporów kompetencyjnych między agencjami a pracodawcami użytkownikami, ponieważ kompetencje organów oraz obowiązki stron są precyzyjnie określone w obowiązującym prawie. Spory, o których mowa w uwadze, mogą wynikać z indywidualnych okoliczności faktycznych, a nie z samej konstrukcji przepisów .Nie jest rolą ustawodawcy eliminowanie potencjalnych konfliktów interesów między podmiotami prywatnymi, lecz zapewnienie skutecznych narzędzi ich rozstrzygania – a właśnie takim narzędziem jest decyzja okręgowego inspektora pracy stwierdzająca istnienie stosunku pracy.  Należy podkreślić, że włączenie do projektu ustawy szczególnych regulacji dotyczących agencji pracy tymczasowej prowadziłoby do nieuzasadnionego rozproszenia materii i zaburzenia systematyki prawa pracy. Problematyka zatrudnienia tymczasowego ma charakter odrębny, sektorowy i podlega szczegółowej regulacji w ustawie dedykowanej temu rodzajowi zatrudnienia. Projekt ustawy o zmianie ustawy o PIP ma natomiast charakter ogólny – dotyczy wszystkich przypadków faktycznego wykonywania pracy podporządkowanej, niezależnie od formy zatrudnienia i podmiotu pośredniczącego.  Projektowana ustawa o zmianie ustawy Państwowej Inspekcji Pracy w sposób adekwatny i systemowo spójny obejmuje również przypadki zatrudnienia tymczasowego, ponieważ instrument decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy będzie mógł być zastosowany w każdym stanie faktycznym, w którym osoba wykonuje pracę w warunkach podporządkowania pracowniczego. Nie ma potrzeby wprowadzania odrębnych przepisów dotyczących agencji pracy tymczasowej, gdyż kwestia ta jest kompleksowo uregulowana w odrębnej ustawie, a projektowana regulacja pełni funkcję ogólną i egzekucyjną, nie zaś kazuistyczną. |
| 116. | Polska Izba Ochrony | Uwaga ogólna | Choć początkowo wpływy ze składek wzrosną, w dłuższym czasie firmy mogą uciekać do szarej strefy. Ryzyko podwójnego opodatkowania i chaosu rozliczeniowego obciąży budżet państwa, a wyższe koszty pracy przełożą się na wzrost cen usług i efekt inflacyjny. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Uwaga, jakoby wprowadzenie decyzji okręgowego inspektora pracy stwierdzającej istnienie stosunku pracy miało w dłuższej perspektywie prowadzić do wzrostu szarej strefy, podwójnego opodatkowania, chaosu rozliczeniowego oraz efektu inflacyjnego, jest niezasadna i opiera się na błędnych przesłankach ekonomicznych oraz nieprawidłowym rozumieniu istoty projektowanej regulacji.  Celem projektowanych przepisów nie jest nakładanie nowych obciążeń na przedsiębiorców, lecz zapewnienie przestrzegania istniejących norm prawa pracy. W konsekwencji decyzja okręgowego inspektora pracy nie generuje żadnych „dodatkowych kosztów pracy” – jedynie ujawnia i porządkuje sytuacje, w których pracodawca już de facto korzysta z pracy podporządkowanej, lecz czyni to z pominięciem obowiązków wynikających z Kodeksu pracy.  Nie można więc mówić o wzroście obciążeń, skoro nie dochodzi do ich wprowadzenia, lecz do wyrównania warunków konkurencji między podmiotami uczciwie przestrzegającymi prawa a tymi, które nadużywają form cywilnoprawnych.  Argument o „ucieczce do szarej strefy” jest nietrafny, gdyż projekt ustawy w żaden sposób nie zmienia mechanizmów opodatkowania ani zasad poboru składek, lecz jedynie wzmacnia egzekucję istniejących obowiązków publicznoprawnych. Za najsilniejszy bodziec do ucieczki w szarą strefę należy uznać nie wzrost kosztów, lecz niski poziom wykrywalności i egzekucji naruszeń. Projektowana regulacja – poprzez wzmocnienie roli Państwowej Inspekcji Pracy – działa w kierunku odwrotnym, tj. ograniczenia szarej strefy poprzez zwiększenie pewności prawa i przewidywalności sankcji.  Twierdzenie o „podwójnym opodatkowaniu” jest nieuprawnione. Decyzja okręgowego inspektora pracy stwierdzająca istnienie stosunku pracy nie skutkuje powstaniem dwóch równoległych tytułów do opłacania składek lub podatków. W przypadku wydania decyzji, następuje jedynie korekta tytułu prawnego do ubezpieczeń i podatków, co eliminuje nieprawidłowe rozliczenia, a nie je multiplikuje. Z chwilą stwierdzenia, że dana umowa cywilnoprawna faktycznie stanowi stosunek pracy, zastosowanie znajdują odpowiednie przepisy o obowiązku składkowym i podatkowym, bez żadnego „podwójnego” obciążenia budżetu czy przedsiębiorcy.  Zarzut o „chaosie rozliczeniowym” również nie znajduje uzasadnienia. Projektowana ustawa przewiduje tryb administracyjny, w którym decyzja okręgowego inspektora pracy będzie miała charakter deklaratoryjny, a więc stwierdza istniejący stosunek pracy, nie zaś go kreuje. Dzięki temu decyzja ta będzie stanowić jasną i jednoznaczną podstawę do dokonania ewentualnych korekt rozliczeń składkowych i podatkowych przez ZUS i właściwe organy skarbowe, zgodnie z zasadą pewności prawa.  W rezultacie projekt przeciwdziała chaosowi, ponieważ umożliwia jednoznaczne ustalenie sytuacji prawnej stron i uporządkowanie stanu faktycznego w oparciu o decyzję organu administracji publicznej.  Twierdzenie, że projekt może generować „efekt inflacyjny” jest czysto spekulatywne i nie znajduje oparcia w żadnych przesłankach ekonomicznych. Skoro projekt nie wprowadza nowych danin ani nie zwiększa nominalnych stawek podatkowych lub składkowych, nie ma on żadnego mechanizmu mogącego realnie oddziaływać na poziom inflacji. Przeciwnie – poprzez ograniczenie nieuczciwej konkurencji i wzrost stabilności rynku pracy projekt sprzyja równoważeniu warunków gospodarczych i transparentności, co w dłuższej perspektywie może mieć efekt antyinflacyjny poprzez zmniejszenie presji płacowej w sektorach dotkniętych nadużyciami.  Uwaga jest niezasadna, ponieważ:  1. Projekt nie wprowadza nowych obciążeń, lecz zapewnia egzekucję już istniejących obowiązków prawnych.  2. Mechanizm decyzji okręgowego inspektora pracy sprzyja ograniczeniu, a nie rozszerzeniu szarej strefy.  3. Nie zachodzi ryzyko podwójnego opodatkowania ani chaosu rozliczeniowego – przeciwnie, projekt porządkuje sytuacje faktyczne.  4. Twierdzenia o wpływie inflacyjnym są spekulatywne i pozbawione podstaw ekonomicznych.  Projekt stanowi zatem racjonalny instrument wzmacniający legalność zatrudnienia, transparentność rynku pracy i zaufanie obywateli do instytucji państwa prawa, realizując zasady art. 2 i art. 24 Konstytucji RP. |
| 117. | Fundacja Dobra Legislacja | Uwaga ogólna | Brak rozstrzygnięcia, jak liczyć okres zatrudnienia w przypadku odwołania się strony od decyzji wydanej na podstawie art. 11 pkt 7a zgodnie z art. 34 ust. 2e. Problem, jaki się pojawia, to jaka powinna być decyzja inspektora pracy odnośnie rodzaju umowy, a w konsekwencji okresu wypowiedzenia i liczby dni na szukanie pracy. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Zarzut ten wynika z nieprawidłowego założenia co do charakteru prawnego decyzji wydawanej przez okręgowego inspektora pracy. Zgodnie z projektowanym art. 34 ust. 2e, decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy ma charakter deklaratoryjny, a więc nie kreuje nowego stosunku pracy, lecz potwierdza istniejący już ex lege stosunek prawny, który powstał w momencie spełnienia przesłanek z art. 22 § 1 k.p.  Tym samym okres zatrudnienia należy liczyć od dnia faktycznego rozpoczęcia świadczenia pracy w warunkach podporządkowania, a nie od dnia wydania czy uprawomocnienia się decyzji. Decyzja okręgowego inspektora pracy nie „rozpoczyna” zatrudnienia, lecz jedynie stwierdza jego istnienie od momentu, w którym stosunek pracy faktycznie zaistniał.  Kwestia rodzaju umowy o pracę (na okres próbny, czas określony, nieokreślony) również nie wymaga odrębnego rozstrzygnięcia ustawowego, ponieważ – zgodnie z art. 34 ust. 2b projektu – element ten stanowi obligatoryjną treść decyzji. Okręgowy inspektor pracy, na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, ustala rodzaj łączącego strony stosunku prawnego w sposób odtwórczy, a nie uznaniowy, kierując się treścią art. 25 § 1 k.p oraz rzeczywistym celem i charakterem zatrudnienia.  Zatem decyzja okręgowego inspektora pracy – wbrew sugestiom zawartym w uwadze – nie pozostawia tej kwestii w sferze dowolności, lecz musi ją jednoznacznie rozstrzygnąć w sposób zgodny z ustalonym stanem faktycznym.  W przypadku wniesienia odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy, okres zatrudnienia ustalony w decyzji pozostaje okresem faktycznym, a nie prawnym skutkiem decyzji. Odwołanie nie powoduje więc zawieszenia ani „nieważności” samego faktu świadczenia pracy – jego skutki w zakresie uprawnień pracowniczych i ubezpieczeniowych mogą być oceniane po uprawomocnieniu się orzeczenia, jednak sam moment powstania stosunku pracy pozostaje niezmienny.  W konsekwencji, okres zatrudnienia liczy się wstecznie, od dnia faktycznego rozpoczęcia pracy, a nie od dnia rozstrzygnięcia organu lub sądu administracyjnego. Taka wykładnia jest zgodna z art. 300 k.p. (subsydiarne stosowanie zasad prawa cywilnego, w tym deklaratywności ustalenia stosunku prawnego).  Obawy dotyczące rzekomej niejasności w zakresie okresu wypowiedzenia czy liczby dni na poszukiwanie pracy również są bezzasadne. Są to bowiem wtórne konsekwencje prawne istnienia stosunku pracy i rodzaju umowy, które – jak wskazano – są elementami ustalanymi w decyzji. Po uprawomocnieniu się decyzji (lub prawomocnym orzeczeniu sądu w wyniku odwołania) wszelkie świadczenia, prawa i obowiązki stron stosunku pracy będą mogły być rozliczone retroaktywnie, zgodnie z zasadą ciągłości zatrudnienia. Prawo pracy przewiduje takie rozwiązania w analogicznych sytuacjach (np. przy przywróceniu do pracy po bezprawnym zwolnieniu).  Zarzut „braku rozstrzygnięcia ustawowego” ignoruje fakt, że ustawodawca nie ma obowiązku regulowania kwestii, które są oczywiste w świetle obowiązujących przepisów ogólnych. W tym przypadku wystarczające są regulacje Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego, które wspólnie tworzą kompletny mechanizm interpretacyjny pozwalający na ustalenie daty i rodzaju zatrudnienia bez konieczności wprowadzania dodatkowych przepisów szczególnych |
| 118. | Fundacja Dobra Legislacja | Uwaga ogólna | Projekt zmian nie zawiera analizy nielegalnego zatrudnienia w rozumieniu art. 2 pkt 14 lit. a ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia.  Propozycje zmian legislacyjnych poprzez wprowadzenie nowych jednostek redakcyjnych odnośnie:  1) wyłączenie stosowania art. 14 ust. 2 pkt 20 ustawy o pdof i art. 12 ust. 1 pkt 13 ustawy o pdof,  2) wyłączenie stosowania art. 23 ust. 1 pkt 55c ustawy o pdof i art. 16 ust. 1 pkt 57c ustawy o pdop,  3) wyłączenie stosowania art. 23 ust. 1 pkt 55d ustawy o pdof i art. 16 ust. 1 pkt 57d ustawy o pdop w takiej wysokości, w jakiej zostały opłacone z tytułu zlecenia przez zleceniodawcę. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Uwaga jest niezasadna, ponieważ wychodzi poza zakres przedmiotowy projektowanej nowelizacji oraz błędnie utożsamia materię prawa pracy i prawa podatkowego, podczas gdy projekt ustawy ogranicza się wyłącznie do wprowadzenia instrumentu administracyjnego służącego stwierdzaniu istnienia stosunku pracy w przypadkach, gdy faktyczne wykonywanie pracy wskazuje na zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.  Wskazane w uwadze propozycje zmian legislacyjnych dotyczących ustaw o podatkach dochodowych (zarówno od osób fizycznych, jak i prawnych) pozostają całkowicie poza zakresem przedmiotowym projektu.  Projektowana nowelizacja ma charakter ustrojowo-procesowy, a jej celem jest wprowadzenie procedury administracyjnego stwierdzania istnienia stosunku pracy – nie zaś modyfikacja zasad opodatkowania przychodów ze stosunku pracy, zlecenia czy działalności wykonywanej osobiście.  Stwierdzenie istnienia stosunku pracy przez okręgowego inspektora pracy nie generuje automatycznie skutków podatkowych w zakresie źródła przychodu – te bowiem są konsekwencją ustaleń faktycznych, które następnie mogą zostać uwzględnione przez właściwe organy podatkowe w ramach odrębnych procedur.  Nie ma więc potrzeby wprowadzania dodatkowych regulacji podatkowych, skoro skutki decyzji okręgowego inspektora pracy będą podlegały ocenie przez organy podatkowe zgodnie z obowiązującymi przepisami, a nie na podstawie omawianego projektu. |
| 119. | Fundacja Dobra Legislacja | Uwaga ogólna | Propozycje zmian legislacyjnych poprzez wprowadzenie przepisów o braku możliwości występowania przez ZUS do płatników, tj. zleceniodawców czy przedsiębiorców w rozumieniu art. 8 ust. 6 ustawy o sus, o zwrot świadczeń za okres objęty decyzją inspektora pracy. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Uwaga jest niezasadna, ponieważ odnosi się do materii leżącej poza zakresem przedmiotowym projektowanej nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy i opiera się na błędnym założeniu co do skutków prawnych decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy.  Projektowana decyzja okręgowego inspektora pracy, ma charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny. Oznacza to, że nie tworzy ona nowego stosunku pracy, lecz jedynie potwierdza jego istnienie od momentu, w którym doszło do rzeczywistego świadczenia pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. W konsekwencji, decyzja ta nie rodzi nowych zobowiązań finansowych, lecz potwierdza stan prawny istniejący ex lege, który podlega odpowiedniemu zastosowaniu w sferze ubezpieczeniowej i podatkowej.  Projektowana ustawa nie ingeruje w te przepisy, ponieważ ich stosowanie następuje na dalszym etapie – po stwierdzeniu istnienia stosunku pracy – i w ramach odrębnych procedur z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych.  Należy zauważyć, że sytuacja, w której ZUS dochodzi zwrotu świadczeń od płatników składek, nie wynika z samej decyzji okręgowego inspektora pracy, lecz z faktu pobrania świadczeń nienależnych w rozumieniu art. 84 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Decyzja okręgowego inspektora o stwierdzeniu stosunku pracy nie przesądza automatycznie o zasadności ani o obowiązku zwrotu świadczeń — ZUS dokonuje własnej oceny w ramach indywidualnego postępowania, z pełnym poszanowaniem zasad postępowania dowodowego oraz praw stron.  W tym sensie brak regulacji w projekcie o zakazie występowania przez ZUS z żądaniem zwrotu świadczeń nie jest luką legislacyjną, lecz przejawem prawidłowego rozdziału kompetencji między organami administracji.  Postulowane rozwiązanie prowadziłoby do nieuzasadnionego zróżnicowania sytuacji prawnej podmiotów zobowiązanych wobec ZUS, co byłoby nie do pogodzenia z konstytucyjną zasadą równego traktowania oraz z zasadą jednolitości systemu ubezpieczeń społecznych.  Projektowane przepisy mają charakter procesowy i ustrojowy, a nie materialnoprawny w zakresie rozliczeń publicznoprawnych. Wszelkie konsekwencje finansowe (w tym ewentualne korekty składek, rozliczenia z ZUS czy organami podatkowymi) są wtórne wobec decyzji deklaratoryjnej i mogą być realizowane w ramach istniejących mechanizmów prawnych bez potrzeby dodatkowej interwencji legislacyjnej. |
| 120. | Fundacja Dobra Legislacja | Uwaga ogólna |  | Wprowadzenie art. 34a w brzmieniu:  W przypadku zgodnych oświadczeń stron o sprzeciwie wobec ewentualnego wydania decyzji na podstawie art.11 pkt 7a odstępuje się od jej wydania. | **Uwaga nieuwzględniona**  Możliwość ugody będzie możliwa na etapie postępowania sądowego za zgodą GIP. |
| 121. | Krajowa Izba Doradców Podatkowych | Uwaga ogólna | Zaniepokojenie w zakresie zaproponowanych zmian budzi w największym stopniu wprowadzenie mechanizmu mającego zdaniem projektodawcy przeciwdziałanie nieuprawnionemu zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, w postaci przyznania Państwowej Inspekcji Pracy kompetencji do stwierdzania istnienia stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawna w warunkach, w których zgodnie z art. 22 S 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Projektowana regulacja nie wprowadza żadnego nowego „mechanizmu przekształcania” umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, lecz jedynie administracyjny instrument stwierdzania stanu faktycznego, w którym stosunek prawny już ma cechy zatrudnienia pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.  Decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny – nie tworzy nowego stosunku prawnego, lecz potwierdza jego istnienie ex lege.  Projekt realizuje konstytucyjny obowiązek ochrony pracy wynikający z art. 24 Konstytucji RP oraz ustawowy cel Państwowej Inspekcji Pracy (art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy o PIP). Nie stanowi zatem nowego rodzaju ingerencji w swobodę obrotu, lecz usprawnienie egzekucji istniejącego prawa. |
| 122. | Krajowa Izba Doradców Podatkowych | Uwaga ogólna | W naszej ocenie projektowane zmiany prowadzą do naruszenia jednej z podstawowych zasad, którą jest zasada swobody umów. Stanowiłoby również wyraz braku poszanowania zasady swobody umów. Inspektor Pracy będzie mógł przekształcić umowę cywilnoprawną w umowę o pracę nawet wtedy, gdy obie strony świadomie wybrały inną formę zatrudnienia. Powyższe rodzi obawy o nadmierną ingerencję Państwowej Inspekcji Pracy w przedmiotowym zakresie. Dodatkowo uprawnienie te będzie mogło być stosowane z mocą wsteczną, co może ostatecznie doprowadzić do bardzo poważnych konsekwencji dla pracodawców (w tym w szczególności finansowych). Takie przekształcenie powinno ewentualnie odbywać się w drodze przeprowadzonego postępowania sądowego, które zapewnia podstawowe gwarancje procesowe dla stron (w tym w szczególności możliwość wypowiedzi i obrony swoich prac). |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Swoboda umów (art. 353¹ k.c.) nie jest nieograniczona – jej granice wyznacza m.in. ustawa i właściwość (natura) stosunku prawnego.  Zgodnie z art. 22 § 1¹ k.p., zatrudnienie w warunkach podporządkowania, odpłatności i ciągłości z mocy prawa stanowi stosunek pracy, niezależnie od woli stron.  Okręgowy inspektor pracy nie ingeruje więc w wolę stron, lecz zapobiega obejściu przepisów prawa pracy, co mieści się w zakresie konstytucyjnej funkcji państwa jako gwaranta ochrony pracy (art. 24 Konstytucji).  Ponadto strony zachowują pełne prawo do odwołania od decyzji i do dochodzenia swoich racji przed sądem. |
| 123. | Krajowa Izba Doradców Podatkowych | Art. 34 pkt 2d | Skutki proponowanego zapisu będą katastrofalne dla przedsiębiorców. W sytuacji dokonania przekształcenia umowy przez Państwową Inspekcję Pracy zaktualizuje się jednocześnie obowiązek w zakresie podatków oraz ubezpieczeń społecznych, a co najważniejsze — wniesienie odwołania nie wstrzymuje będzie wstrzymywało wykonania tej decyzji.  W tym zakresie należy wskazać, że brak jest jasnych regulacji dotyczących okresu od dnia wydania decyzji do momentu wydania przez sąd orzeczenia sprzecznego z decyzja Państwowej Inspekcji Pracy. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Projekt ustawy przewiduje decyzję deklaratoryjną, a nie konstytutywną. Oznacza to, że decyzja jedynie stwierdza istnienie stosunku pracy od momentu, w którym powstał on faktycznie, a skutki finansowe wynikają nie z decyzji okręgowego inspektora, lecz z obowiązujących przepisów prawa podatkowego i ubezpieczeniowego.  Rygor natychmiastowej wykonalności jest uzasadniony interesem społecznym, tj. ochroną praw pracownika, który faktycznie świadczył pracę bez formalnej ochrony pracowniczej.  Jednocześnie decyzja okręgowego inspektora pracy podlega pełnej kontroli instancyjnej i sądowej, co gwarantuje proporcjonalność ingerencji w sferę przedsiębiorcy. |
| 124. | Organizacje pracodawców z województwa pomorskiego | Uwaga ogólna | Szczególny nasz sprzeciw budzą propozycje przewidujące, że inspektor PIP będzie mógł jednostronnie przekształcić umowę cywilnoprawną (np. B2B, zlecenie, dzieło) w umowę o pracę, jeśli uzna, że spełnia ona przesłanki stosunku pracy z art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Wola stron w planowanych rozstrzygnięciach została całkowicie pominięta. Tendencje związane z wchodzeniem na rynek pracy nowych pokoleń wyraźnie wskazują na trend jakim jest, poza umową o pracę, wybór samozatrudnienia jako formy cieszącej się dużą popularnością np. w pokoleniu Z. W opinii naszych organizacji wprowadzanie zapisów projektowanych w ustawie jest ogromnym nadużyciem zarówno wobec przedsiębiorców jak i obywateli chcących niezależnie kształtować swoje relacje umowne. Brak jasnych kryteriów oceny powoduje, że przedsiębiorcy/kontraktorzy mogą mieć trudności z obroną: kto i jak udowodni, że jednak umowa nie ma cech stosunku pracy. Może prowadzić to do arbitralności i nierówności w orzekaniu. Brak szczegółowych kryteriów oceny sytuacji przez inspektorów rodzi także ryzyko nadużyć i rozbieżności interpretacyjnych między inspektoratami. Może to prowadzić do arbitralnych decyzji i utrudniać przedsiębiorcom obronę swoich praw. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Okręgowy inspektor pracy nie „przekształca” umowy, lecz stwierdza faktyczny stan rzeczy – czy strony realizują stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Decyzja ma charakter deklaratoryjny i podlega dwuinstancyjnej weryfikacji administracyjnej oraz sądowej, co eliminuje ryzyko arbitralności. Kryteria oceny są jasno określone w przepisach Kodeksu pracy i utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego , co zapewnia jednolitość stosowania prawa. Projekt nie ogranicza wolności działalności gospodarczej, lecz przeciwdziała nadużywaniu pozornych umów cywilnoprawnych.. |
| 125. | Organizacje pracodawców z województwa pomorskiego | Uwaga ogólna | W opinii Sztabu skutki podatkowe mogą być daleko idące z uwagi na braki regulacyjne, brak przewidywania w regulacjach różnorodnych zdarzeń i nieprzewidywalnych konsekwencji podatkowych szczególnie w obszarze CIT i VAT, zwłaszcza w odniesieniu do okresu sprzed wydania decyzji. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Decyzja okręgowego inspektora pracy nie kreuje obowiązków podatkowych – skutki w tym zakresie wynikają bezpośrednio z obowiązujących ustaw podatkowych i o systemie ubezpieczeń społecznych, które mają charakter samoistny. |
| 126. | Organizacje pracodawców z województwa pomorskiego | Uwaga ogólna | Niepokoi również to, że nowe przepisy dopuszczają kontrole i przesłuchania online (art. 23 ust. 1a, art. 26 ust. 5–7). Nie określono jednak dla nich szczegółowych zabezpieczeń technicznych i proceduralnych, co powoduje ryzyko naruszenia prawa do obrony oraz wątpliwości co do wiarygodności zgromadzonych dowodów. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Każdorazowo możliwość przeprowadzenia kontroli zdalnej będzie analizowana uwzględniając specyfikę przedmiotu kontroli i kontrolowanego podmiotu. |
| 127. | Organizacje pracodawców z województwa pomorskiego | Uwaga ogólna | Projekt dwukrotnie podnosi górne granice mandatów i grzywien (np. art. 281–283 k.p.). Nie przewidziano mechanizmów kontroli proporcjonalności kary do skali naruszenia. Może to prowadzić do nadmiernych sankcji wobec mniejszych przedsiębiorców, a także niesprawiedliwego obciążenia i sporów co do proporcjonalności. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Każdorazowo będzie analizowany stopień naruszenia i wysokość kary. |
| 128. | Organizacje pracodawców z województwa pomorskiego | Uwaga ogólna | Zmiana kwalifikacji umowy może spowodować przekroczenie progu zatrudnienia 25 etatów i objęcie przedsiębiorcy – pracodawcy obowiązkami wobec PFRON. Na skutek decyzji zmianie może również ulec status pracodawcy np. z mikro na małego, co skutkuje z dnia na dzień wadliwością sprawozdań finansowych złożonych do KRS, utratą prawa do stosowania uproszczeń i innych rozwiązań dla tej grupy przedsiębiorców. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Konsekwencje wskazane w uwadze są jedynie wtórnym skutkiem prawnym stwierdzenia faktycznie istniejącego stanu zatrudnienia.  Projekt ustawy nie wprowadza nowych obowiązków wobec PFRON czy KRS, lecz umożliwia usunięcie fikcji prawnej w sytuacjach, gdy liczba faktycznie zatrudnionych pracowników została zaniżona w wyniku nadużywania umów cywilnoprawnych.  Zatem skutkiem projektu nie jest obciążenie pracodawców, lecz wyrównanie rzeczywistego stanu zatrudnienia z jego formalnym odzwierciedleniem, co sprzyja równej konkurencji na rynku. |
| 129. | Ogólnopolskie  Stowarzyszenie Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy | Art. 11:  a) po pkt 7 dodaje się pkt 7a | Zdaniem Zespołu ds. opiniowania aktów prawnych, jednym z najpoważniejszych mankamentów projektu ustawy jest propozycja przyznania Państwowej Inspekcji Pracy kompetencji do wydawania decyzji administracyjnych stwierdzających istnienie stosunku pracy. Rozwiązanie to budzi poważne wątpliwości konstytucyjne, w szczególności w kontekście art. 45 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, gwarantującego każdemu prawo do sądu. Z danych przytaczanych przez serwis „prawo.pl” wynika, że sądy orzekły ustalenie stosunku pracy w 2 przypadkach w 2022 r. oraz w 18 przypadkach w 2023 r., natomiast w I półroczu 2024 r. nie zapadło żadne takie orzeczenie. Powyższe dane potwierdzają, że sądy nie zawsze podzielają stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy, co tym bardziej podważa zasadność przyznania inspektorom kompetencji do wydawania decyzji administracyjnych w zakresie ustalania stosunku pracy. | Proponujemy usunięcie pkt 7a | **Uwaga nieuwzględniona**  Projekt ustawy nie narusza ani art. 45, ani art. 10 Konstytucji RP.  Prawo do sądu pozostaje w pełni zachowane – decyzja okręgowego inspektora pracy podlega odwołaniu do Głównego Inspektora Pracy oraz kontroli sądów administracyjnych, a strony mogą równolegle dochodzić swoich praw w postępowaniu cywilnym.  Nie ma tu przekazania kompetencji orzeczniczej sądom administracyjnym w sprawach cywilnych, lecz ustanowienie administracyjnej procedury kontrolnej służącej realizacji obowiązków państwa w zakresie ochrony pracy (art. 24 Konstytucji). |
| 130. | Ogólnopolskie  Stowarzyszenie Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy | Art. 10 w ust. 1 pkt 11 | pkt 11 otrzymuje brzmienie:  „11) za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;”; | Prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy; | **Uwaga nieuwzględniona**  Dotychczasowe rozwiązanie, ograniczające się wyłącznie do udziału inspektora w postępowaniu sądowym, okazało się niewystarczające w praktyce — z uwagi na niewielką liczbę pozwów i niską skuteczność dochodzenia roszczeń przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, które faktycznie świadczą pracę w warunkach podporządkowania. Projektowane przepisy nie eliminują sądowej drogi dochodzenia praw, lecz tworzą równoległy, komplementarny tryb administracyjny, umożliwiający inspektorowi szybką reakcję w sytuacjach oczywistego naruszenia art. 22 § 1 k.p. Zachowane zostaje pełne prawo do odwołania i kontroli sądowej decyzji, co zapewnia zgodność z art. 45 Konstytucji RP. Tym samym utrzymanie wyłącznie dotychczasowej formuły uczestnictwa inspektora w postępowaniu sądowym utrwalałoby stan faktycznej nieskuteczności ochrony pracy, stojąc w sprzeczności z art. 24 Konstytucji RP oraz funkcją Państwowej Inspekcji Pracy jako organu powołanego do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy. |
| 131. | Ogólnopolskie  Stowarzyszenie Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy | Art. 23 | Wadą projektu ustawy jest wprowadzenie możliwości przeprowadzania kontroli zdalnych oraz sporządzania protokołów elektronicznych w formie zaproponowanej przez projektodawcę.  Zespół ds. opiniowania wskazuje na ryzyko naruszenia zasad bezpieczeństwa w zakresie:  • transmisji danych w czasie rzeczywistym,  • ochrony nagrań audiowizualnych,  • zabezpieczenia przesyłanych dokumentów,  • przechowywania materiałów kontrolnych,  • oraz ochrony osób uczestniczących w zdalnych czynnościach kontrolnych. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Rozwiązanie stosowane w okresie pandemii, proponowany przepis usprawni pracę PIP. |
| 132. | Ogólnopolskie  Stowarzyszenie Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy | Art. 23 | Zespół zwraca również uwagę, że proponowane rozwiązania mogą prowadzić do przeniesienia części obowiązków inspektora pracy na kontrolowany podmiot. W praktyce oznacza to, że czynności kontrolne, które dotychczas wykonywał inspektor, będą realizowane przez pracodawcę lub wyznaczonego przez niego pracownika, co może generować szereg problemów organizacyjnych, prawnych i etycznych.  Szczególne wątpliwości budzi wskazana w uzasadnieniu projektu możliwość „wyręczania się” przez inspektora pracy pracownikiem służby bezpieczeństwa i higieny pracy.  Osoby niebędące funkcjonariuszami publicznymi mogą zostać zobowiązane do stawienia się w zakładzie pracy poza godzinami wynikającymi z norm czasu pracy, co może prowadzić do naruszenia przepisów Kodeksu Pracy. Specjaliści BHP działający na zasadzie outsourcingu mogą zostać zmuszeni do przerwania pracy u jednego klienta w celu realizacji kontroli u innego, co rodzi ryzyko niewywiązania się z umów oraz braku rekompensaty za czas poświęcony na działania kontrolne.  Osoba przesyłająca nagrania lub dokumentację może zostać oskarżona przez pracodawcę o ujawnienie informacji poufnych lub know-how, co może skutkować postępowaniem sądowym. Brakuje mechanizmów zapewniających ochronę prawną oraz finansową w takich przypadkach. |  | Uwaga nieuwzględniona.  j.w. |
| 133. | Ogólnopolskie  Stowarzyszenie Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy | Art. 23 | Pracodawca nie może wypowiedzieć stosunku pracy z osobą, która brała udział w czynnościach, o których mowa w art. 23, ust. 1 w ciągu 5 lat od ostatniej kontroli ze względu na prowadzone czynności kontrolne. W razie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych pracodawca może zwrócić się do sądu pracy o uchylenie ochrony. |  | Uwaga bezprzedmiotowa? |
| 134. | Rada Przedsiębiorczości | Uwaga ogólna | Z najwyższą stanowczością sprzeciwiamy proponowanemu wyposażeniu inspektorów PIP w kompetencje do jednostronnego i administracyjnego przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Uważamy, że zaproponowane w projekcie rozwiązania godzą w bezpieczeństwo obrotu gospodarczego, zagrażające stabilności rynku pracy i wprowadzające ryzyko nieprzewidywalnych obciążeń dla przedsiębiorstw. Niejasne jest jednak jakie konsekwencje będzie za sobą niosło to, że sąd nie podzieli finalnie stanowiska inspektora pracy i stwierdzi (nawet po upływie kilku lat), że decyzja wydana została bezzasadnie. Zakładając ewentualne wejście w życie projektu należy ograniczyć skutki prawne działania decyzji z mocą wstecz (ex-tunc). Brak takich ograniczeń rodzi szereg problemów praktycznych oraz systemowych. Ustawa powinna określać ramy czasowe, w granicach których inspektor będzie mógł ustalić moment nawiązania stosunku pracy, tj. od dnia wydania decyzji. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Brak jest podstaw do twierdzenia, że projektowane uprawnienie ma charakter „jednostronnego przekształcenia” stosunku cywilnoprawnego  Proponowane w projekcie rozwiązanie nie oznacza arbitralnego ani jednostronnego przekształcania umowy cywilnoprawnej w stosunek pracy przez okręgowego inspektora pracy, lecz stanowi administracyjne stwierdzenie istniejącego stanu faktycznego i prawnego. Okręgowy inspektor pracy nie kreuje nowego stosunku prawnego – on jedynie konstatuje istnienie stosunku pracy tam, gdzie przesłanki określone w art. 22 § 1 k.p. były spełnione od początku. Innymi słowy, decyzja ma charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny.  Zatem twierdzenie o „jednostronnym przekształcaniu” jest błędne, gdyż projekt nie tworzy nowej relacji prawnej, lecz przywraca stan zgodny z prawem, eliminując pozorne formy zatrudnienia sprzeczne z zasadą ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP).  Bezpieczeństwo obrotu gospodarczego nie może być utożsamiane z akceptacją obchodzenia prawa pracy.  Argument o rzekomym zagrożeniu dla „bezpieczeństwa obrotu gospodarczego” abstrahuje od zasad konstytucyjnych i prawa pracy.  Stabilność obrotu nie może polegać na utrwalaniu fikcyjnych form zatrudnienia, które mają na celu uniknięcie obowiązków wynikających z Kodeksu pracy, składek na ubezpieczenia społeczne czy ochrony pracownika.  Przeciwnie – pewność obrotu gospodarczego wymaga jasnego, obiektywnego i jednolitego stosowania prawa, a więc usuwania stanów niezgodnych z art. 22 § 1 k.p.. W tym sensie projekt wzmacnia pewność prawa, ograniczając arbitralność i uznaniowość po stronie pracodawców.  Twierdzenie, że projekt „godzi w prawo do sądu” lub „pozbawia sądy pracy ich funkcji”, jest nieuzasadnione. Decyzja okręgowego inspektora pracy – podobnie jak każda decyzja administracyjna – podlega pełnej kontroli sądowej, a zatem zachowana zostaje gwarancja z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP.  W praktyce model ten nie wyłącza kognicji sądów pracy, lecz przeciwnie – usprawnia system ochrony, przesuwając wstępną fazę rozpoznania sprawy do organu wyspecjalizowanego (PIP), przy zachowaniu dwuinstancyjności i sądowej kontroli. Analogiczne mechanizmy funkcjonują w innych obszarach prawa publicznego (np. decyzje ZUS o podleganiu ubezpieczeniom społecznym), gdzie rozstrzygnięcia administracyjne również podlegają weryfikacji sądowej.  Skutki decyzji i jej ewentualne uchylenie są przewidywalne i systemowo uregulowane  Nie jest prawdą, że projekt tworzy „nieprzewidywalne skutki” w przypadku uchylenia decyzji przez sąd. Zgodnie z zasadą ogólną prawa administracyjnego, uchylenie decyzji deklaratoryjnej powoduje przywrócenie stanu poprzedniego – bez potrzeby wprowadzania szczególnych regulacji. Nie ma zatem ryzyka „nieodwracalnych” skutków prawnych.  Ponadto, projekt odwołuje się do istniejących instrumentów proceduralnych z Kodeksu postępowania administracyjnego i prawa pracy, które gwarantują ochronę interesów stron. Nie zachodzi zatem konieczność ograniczania skutków decyzji do działania ex nunc – pozostawienie jej charakteru deklaratoryjnego jest logiczne i spójne z systemem prawa.  Zarzut o „braku ram czasowych” dla ustalenia momentu nawiązania stosunku pracy jest niezasadny. Okręgowy inspektor pracy – orzekając w drodze decyzji – nie określa tego momentu według własnego uznania, lecz na podstawie dowodów i przesłanek wynikających z przepisów materialnych. Moment faktycznego rozpoczęcia pracy jest obiektywnym zdarzeniem prawnym, możliwym do ustalenia w oparciu o dokumentację, zeznania świadków czy inne środki dowodowe.  Projekt nie zwiększa ryzyka gospodarczego, lecz eliminuje nieuczciwą konkurencję  Podkreślenia wymaga, że obowiązkiem Państwa jest ochrona uczciwych przedsiębiorców przed nieuczciwymi podmiotami, które obniżają koszty pracy poprzez nielegalne formy zatrudnienia. Wprowadzenie administracyjnego trybu stwierdzania stosunku pracy przywraca równość warunków konkurencji, co stanowi realizację art. 2 Konstytucji RP (zasady sprawiedliwości społecznej i zaufania obywateli do państwa).  Projektowane rozwiązanie  nie tworzy nowego stosunku pracy, lecz potwierdza istnienie już istniejącego,  respektuje prawo do sądu i zasadę trójpodziału władz,  zwiększa przejrzystość i skuteczność egzekwowania prawa pracy,  wzmacnia bezpieczeństwo obrotu poprzez eliminację pozornego samozatrudnienia. |
| 135. | Rada Przedsiębiorczości | Uwaga ogólna | Brak jest jednak jasnego rozwiązania na wypadek tego, jeśli ostatecznie sąd orzekłby, że decyzja była nieprawidłowa. Nie jest bowiem jasne, czy w takiej sytuacji pracodawca mógłby domagać się zwrotu świadczeń, a także czy mógłby złożyć do ZUS wniosek o zwrot składek. Negatywnie oceniamy również wyjątkowo krótki termin (7 dni od dnia doręczenia decyzji) na wniesienie odwołania do Głównego Inspektora Pracy. W naszej ocenie jest to termin nierealny do dotrzymania, jeśli weźmie się pod uwagę to, że kwestia charakteru zatrudnienia danej osoby to każdorazowo zagadnienie wymagające czasu na dokładną analizę. |  | **Uwaga uwzględniona częściowo** w zakresie terminu na wniesienie odwołania.  Termin na wniesienie odwołana do GIP zostanie wydłużony z 7 do 14 dni.  Skutki uchylenia decyzji administracyjnej są jednoznacznie określone w Kodeksie postępowania administracyjnego – decyzja traci moc z dniem jej uchylenia, a ewentualne skutki finansowe są rozliczane zgodnie z przepisami właściwymi dla danej materii (ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, Ordynacja podatkowa).  Projekt nie wprowadza więc żadnej luki systemowej.  Wreszcie, prawo do wniesienia odwołania pozostaje zachowane, a jego termin – krótki, lecz realny – ma na celu zapewnienie efektywności ochrony pracownika. |
| 136. | Rada Przedsiębiorczości | Uwaga ogólna | Ponadto, projekt nie przewiduje żadnego zabezpieczenia w przypadku zamówień publicznych, co naraża wykonawców na niewykonalność kontraktów i ogromne straty finansowe. Nie do przyjęcia jest także krótkie vacatio legis. Projektowane zmiany mają wejść w życie od 1 stycznia 2026 r. Oznacza to, że przedsiębiorcy nie będą mieli czasu na dostosowanie się do nowych regulacji. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Postulat wydłużenia okresu wejścia w życie należy uznać za bezzasadny. Przedsiębiorcy nie muszą podejmować żadnych działań dostosowawczych – jedyną konsekwencją dla podmiotów działających zgodnie z prawem jest utrzymanie dotychczasowych praktyk. Wydłużanie vacatio legis nie znajduje zatem uzasadnienia; przeciwnie, mogłoby prowadzić do dalszego utrwalania nieprawidłowych praktyk i odwlekania koniecznej ochrony pracowników. Dlatego utrzymanie krótkiego okresu vacatio legis jest w pełni proporcjonalne i zgodne z zasadami techniki prawodawczej.  Ustalony termin wejścia w życie ustawy (1 stycznia 2026 r.) zapewnia realizację kamienia milowego A71G i jest zgodny z zasadą dostatecznego vacatio legis w świetle znaczenia i zakresu zmian. |
| 137. | Organizacja Pracodawców Rada Przedsiębiorców | Uwaga ogólna | Analizując treść projektowanych przepisów, w szczególności propozycję przyznania Państwowej Inspekcji Pracy kompetencji do wydawania decyzji administracyjnych stwierdzających istnienie stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 S I Kodeksu pracy, należy wskazać, że rozwiązanie to rodzi zasadnicze wątpliwości natury konstytucyjnej, systemowej oraz praktycznej.  Tak daleko idące uprawnienie organu administracji publicznej oznaczałoby istotne przekształcenie dotychczasowego modelu ochrony praw pracowniczych, polegającego na sądowej kontroli i niezależnym orzekaniu w sprawach z zakresu prawa pracy. Przeniesienie tej kompetencji na inspektorów pracy godzi w fundamenty ustroju Rzeczypospolitej, w szczególności w zasadę trójpodziału władz, zasadę niezależności sądów oraz konstytucyjne prawo do sądu, a ponadto prowadzi do poważnych zakłóceń w stabilności obrotu gospodarczego i nieproporcjonalnie obciąża stronę pracodawców. Przekazanie którejkolwiek z tych kompetencji organowi administracji publicznej, takiemu jak Państwowa Inspekcja Pracy, oznaczałoby w praktyce pozbawienie sądu pracy jego ustawowej i konstytucyjnej roli, prowadząc do naruszenia zasady niezawisłości sądownictwa i prawa jednostki do sądu. Decyzja administracyjna inspektora, podlegająca natychmiastowemu wykonaniu, może przy tym wywoływać skutki nieodwracalne — zarówno dla pracodawcy, jak i dla osoby objętej takim rozstrzygnięciem — jeszcze przed ewentualnym uchyleniem jej przez sąd. W praktyce skutkiem proponowanych rozwiązań byłoby znaczące zwiększenie liczby urzędników Państwowej Inspekcji Pracy, którzy musieliby na bieżąco monitorować, czy po przekształceniu umowy cywilnoprawnej w stosunek pracy i jej późniejszym wypowiedzeniu nie dochodzi do ponownego zawarcia np. kontraktu B2B z tą samą osobą. W konsekwencji prowadzi to do znacznego zwiększenia obciążenia administracyjnego samej inspekcji oraz konieczności rozbudowy struktur zatrudnienia, co bezpośrednio przekłada się na wzrost kosztów funkcjonowania tej instytucji. Finansowanie takich działań odbywałoby się z pieniędzy podatników, co w dłuższej perspektywie oznaczałoby rosnące obciążenia budżetowe i konieczność przesunięć środków z innych dziedzin publicznych. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Projektowane rozwiązanie nie narusza zasady trójpodziału władzy ani prawa do sądu. Decyzja okręgowego inspektora pracy nie ma charakteru orzeczenia sądowego, lecz administracyjnego, i stanowi element prewencyjnej ochrony prawa pracy – w zakresie nadzoru nad przestrzeganiem przepisów o zatrudnieniu, co wynika z art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy o PIP.  Sądy zachowują pełną kompetencję do merytorycznej weryfikacji decyzji, a zatem prawo do sądu (art. 45 Konstytucji RP) jest w pełni zachowane.  Analogiczny model funkcjonuje m.in. w odniesieniu do decyzji ZUS w sprawach podlegania ubezpieczeniom społecznym – również w sferze zatrudnienia, i nie budzi wątpliwości konstytucyjnych.  Co do argumentu o kosztach – wzmocnienie kadrowe PIP należy ocenić jako niezbędny koszt realizacji konstytucyjnego obowiązku ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP).  Proponowane rozwiązanie zwiększa efektywność nadzoru państwa bez pozbawienia sądów ich roli orzeczniczej – dlatego zarzut jest całkowicie chybiony. |
| 138.. | Organizacja Pracodawców Rada Przedsiębiorców | Uwaga ogólna | Przewidziane w projekcie znaczące podwyższenie kar pieniężnych należy ocenić jako środek nieproporcjonalny. Sankcje administracyjne powinny być stosowane w sposób umiarkowany, uwzględniający wagę i okoliczności naruszenia, tak aby pełniły przede wszystkim funkcję prewencyjną i wychowawczą. Tymczasem projektodawca posługuje się nimi w sposób nadmierny, traktując kary przede wszystkim jako narzędzie represji wobec przedsiębiorców. W przypadku mniejszych przedsiębiorstw wysokie kary mogą prowadzić do zachwiania płynności finansowej, a niekiedy wręcz do zakończenia działalności gospodarczej. W większych podmiotach natomiast sankcje tego rodzaju nie pełnią realnej funkcji prewencyjnej, lecz sprowadzają się do dodatkowego obciążenia fiskalnego, co z kolei obniża konkurencyjność i ogranicza możliwości inwestycyjne. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Wysokość kar wynika z kamieni milowych KPO. Ponadto wysokość kar nie było uaktualniana (waloryzowana) |
| 139. | Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych | Uwaga ogólna | Mając na względzie misję naszej organizacji, jaką jest wspieranie pracodawców osób z niepełnosprawniściami chcielibyśmy zwrócić uwagę na potencjalne konsekwencje wprowadzenia proponowanych regulacji w obszarze zatrudnienia tej grupy pracowników.  W szczególności wskazujemy, że ewentualne ustalenie stosunku pracy z mocą wsteczną może prowadzić do zmian wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych, co będzie oddziaływać na szereg istotnych przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w tym m.in.:   1. **art. 21** – powstanie obowiązku wstecznych wpłat na PFRON, 2. **art. 22** – utrata prawa do obniżeń wpłat na PFRON zarówno po stronie sprzedającego, jak i kupującego, 3. **art. 26a** – utrata prawa do dofinansowań do wynagrodzeń, wraz z obowiązkiem ich zwrotu, 4. **art. 28 i 29** – ryzyko wstecznej utraty statusu zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej, 5. **art. 31–33** – konsekwencje w postaci utraty prawa do zwolnień podatkowych, refundacji czy prowadzenia ZFRON. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Projekt ustawy nie wprowadza żadnych nowych obowiązków finansowych ani rozliczeń wstecznych, a jedynie potwierdza faktyczny stan prawny zatrudnienia. Jeżeli dana osoba wykonywała pracę w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., to stosunek pracy istniał ex lege – niezależnie od formalnej nazwy umowy. Konsekwencje wobec PFRON czy innych instytucji publicznych wynikają nie z decyzji okręgowego inspektora pracy, lecz z samego faktu świadczenia pracy w warunkach podporządkowania. Projekt ustawy przeciwdziała więc pozbawianiu osób z niepełnosprawnościami należnych im uprawnień pracowniczych, przywracając zgodność praktyki z rzeczywistością prawną. Zachowanie fikcyjnych umów cywilnoprawnych, pod pozorem „stabilności finansowej”, byłoby sprzeczne z zasadą równego traktowania pracowników (art. 11³ k.p.) i z art. 24 Konstytucji RP. |
| 140. | Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych | Uwaga ogólna | Z perspektywy pracodawców osób niepełnosprawnych istotne są następujące zagadnienia:   1. Wprowadzanie rozliczeń wstecznych, obejmujących okres do 5 lat, może generować znaczące koszty, które w wielu przypadkach będą trudne do udźwignięcia i mogą zagrozić stabilności zatrudnienia osób niepełnosprawnych. 2. Brak jednolitego i systemowego podejścia może prowadzić do nierównego traktowania poszczególnych pracodawców, w zależności od zakresu i intensywności działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. 3. Rygor natychmiastowej wykonalności decyzji ograniczy możliwość obrony przedsiębiorców przed skutkami niekorzystnych rozstrzygnięć. 4. W praktyce regulacje te mogą ograniczyć możliwości aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami, w tym dorabiania do świadczeń emerytalno-rentowych.   Mając na uwadze powyższe, zwracamy się z uprzejmą prośbą o ponowne rozważenie proponowanych rozwiązań i podjęcie działań zmierzających do wypracowania rozwiązań systemowych, które z jednej strony zapewnią skuteczność kontroli rynku pracy, a z drugiej nie będą stanowiły zagrożenia dla stabilności zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Decyzja okręgowego inspektora pracy nie wprowadza nowych rozliczeń wstecznych, lecz jedynie stwierdza stosunek pracy istniejący z mocy prawa – stąd zarzut „rozliczeń 5-letnich” jest błędny. Rygor natychmiastowej wykonalności ma charakter ochronny i proporcjonalny, zapewniając ciągłość uprawnień pracownika, przy jednoczesnym zachowaniu prawa pracodawcy do odwołania i sądowej weryfikacji decyzji.  Projekt ustawy w żaden sposób nie ogranicza aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami – przeciwnie, zapewnia im realną ochronę praw pracowniczych, których często są pozbawiane poprzez stosowanie fikcyjnych form zatrudnienia. Wreszcie, jednolitość stosowania prawa gwarantują obiektywne kryteria art. 22 § 1 k.p. i kontrola instancyjna. Projekt ustawy wzmacnia zatem bezpieczeństwo prawne i równość podmiotów, a nie ją narusza. |
|  | Organizacja Pracodawców Rada Przedsiębiorców |  | Za szczególnie szkodliwą uważamy propozycję przyznania inspektorom Państwowej Inspekcji Pracy kompetencji do wydawania decyzji administracyjnych przekształcających umowy cywilnoprawne oraz kontrakty B2B w stosunek pracy w drodze decyzji administracyjnej. Tak daleko idące uprawnienie organu administracji publicznej oznaczałoby zasadniczą zmianę dotychczasowego modelu ochrony praw pracowniczych, polegającego na sądowej kontroli i niezależnym orzekaniu w sprawach z zakresu prawa pracy. Przeniesienie tej kompetencji na inspektorów pracy godzi w fundamenty ustroju Rzeczypospolitej, w szczególności w zasadę trójpodziału władz, zasadę niezależności sądów oraz konstytucyjne prawo do sądu, a ponadto prowadzi do poważnych zakłóceń w stabilności obrotu gospodarczego i nieproporcjonalnie obciąża stronę pracodawców. Ministerstwo zdaje się też nie dostrzegać, że decyzja administracyjna inspektora, podlegająca natychmiastowemu wykonaniu, może przy tym wywoływać skutki nieodwracalne – zarówno dla pracodawcy, jak i dla osoby objętej takim rozstrzygnięciem – jeszcze przed ewentualnym uchyleniem jej przez sąd. |  | Uwaga nieuwzględniona. Konieczność wprowadzenia tego rozwiązania wynika z kamienia milowego KPO. Decyzja okręgowego inspektora pracy w zakresie skutków wynikających z przepisów prawa pracy, związanych z nawiązaniem stosunku pracy oraz obowiązkami w zakresie podatków, i ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach, powstałych od dnia jej doręczenia pracodawcy podlega natychmiastowemu wykonaniu. Oznacza to, że pracodawca powinien od dnia wydania doręczenia mu decyzji niezwłocznie realizować obowiązki wynikające z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, w szczególności dotyczące naliczania i wypłaty wynagrodzenia; prowadzenia dokumentacji pracowniczej; innych uprawnień pracowniczych np. urlopów; odprowadzania zaliczek na podatek dochodowy od bieżącego wynagrodzenia; zgłoszenia pracownika do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych; naliczenia i odprowadzenia bieżących składek ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.  Jednocześnie skutki decyzji w zakresie obowiązków podatkowych i ubezpieczeniowych, oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach, powstałych przed dniem doręczenia pracodawcy decyzji, zostają wstrzymane do dnia upływu terminu na wniesienie odwołania, a w przypadku wniesienia odwołania do dnia prawomocnego orzeczenia sądu. |
|  | Organizacja Pracodawców Rada Przedsiębiorców |  | Kolejną kontrowersyjną propozycją jest rozszerzenie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie prowadzenia kontroli zdalnych oraz stałej wymiany danych z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Krajową Administracją Skarbową. Dotychczasowe przepisy dozwalają na prowadzenie punktowych, uzasadnionych czynności kontrolnych, podczas gdy przedłożony projekt dopuszcza możliwość prowadzenia stałego nadzoru, który w swej istocie ma charakter systemowej inwigilacji podmiotów gospodarczych. Sytuacja taka może prowadzić do odwrócenia relacji pomiędzy jednostką a władzą publiczną – przedsiębiorca staje się obiektem permanentnej obserwacji i profilowania.  Warto przy tym zauważyć, że proponowane przepisy nie zwiększają faktycznej ochrony pracowników ani nie poprawiają stabilności rynku pracy. Zamiast tego generują dodatkową biurokrację i koszty administracyjne, które w całości ponoszą obywatele w postaci podatków. Takie rozwiązanie jawi się więc jako nadmierne, nieefektywne i nieuzasadnione z perspektywy interesu publicznego. |  | **Uwaga nieuwzględniona.** Rozwiązanie było już stosowane w czasie pandemii. Jest to narzędzie usprawniające pracę PIP i jednocześnie są szczegółowo określone jego warunki. |
|  | Organizacja Pracodawców Rada Przedsiębiorców |  | Przewidziane w projekcie znaczące podwyższenie kar pieniężnych należy ocenić jako środek nieproporcjonalny. Sankcje administracyjne powinny być stosowane w sposób umiarkowany, uwzględniający wagę i okoliczności naruszenia, tak aby pełniły przede wszystkim funkcję prewencyjną i wychowawczą. Tymczasem projektodawca posługuje się nimi w sposób nadmierny, traktując kary przede wszystkim jako narzędzie represji wobec przedsiębiorców. W konsekwencji nawet drobne uchybienia o charakterze formalnym mogą skutkować nałożeniem dolegliwych sankcji finansowych, niewspółmiernych do stopnia zawinienia. Takie rozwiązanie rodzi poważne ryzyko destabilizacji sytuacji ekonomicznej wielu podmiotów. W przypadku mniejszych przedsiębiorstw wysokie kary mogą prowadzić do zachwiania płynności finansowej, a niekiedy wręcz do zakończenia działalności gospodarczej. W większych podmiotach natomiast sankcje tego rodzaju nie pełnią realnej funkcji prewencyjnej, lecz sprowadzają się do dodatkowego obciążenia fiskalnego, co z kolei obniża konkurencyjność i ogranicza możliwości inwestycyjne. W obu przypadkach efekt regulacyjny jest odwrotny do zamierzonego – zamiast podnosić standard przestrzegania prawa pracy, ustawodawca tworzy klimat niepewności i nieufności wobec organów kontrolnych. |  | **Uwaga nieuwzględniona.**  Podwyższenie wysokości kar wynika z kamieni milowych KPO. Należy również nadmienić, że wysokość kar nie była dotychczas zmieniana. |