



Prezes Rady Ministrów

Donald Tusk

Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

RM-0610-238-25
UD283

Pan Włodzimierz CZARZASTY
Marszałek Sejmu

Szanowny Panie Marszałku,

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam Sejmowi
projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych
innych ustaw.

Do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został
upoważniony Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Z poważaniem
Donald Tusk
/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

Do wiadomości:
wnioskodawca

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw¹⁾

Art. 1. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.²⁾) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 10 w ust. 1 pkt 11 otrzymuje brzmienie:
„11) w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy prawo wytaczania powództwa na rzecz obywateli, a także wstępowania, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium;”;
- 2) w art. 11:
 - a) dotychczasowe brzmienie oznacza się jako ust. 1,
 - b) w ust. 1:
 - po pkt 7 dodaje się pkt 7a w brzmieniu:
„7a) stwierdzania, w drodze decyzji, istnienia stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub kiedy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy powinna być zawarta umowa o pracę, przy czym warunkiem wydania decyzji jest niewykonanie polecenia, o którym mowa w ust. 2 pkt 2;”;
 - pkt 8 otrzymuje brzmienie:
„8) skierowania wystąpienia lub wydania polecenia, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione w pkt 1–7, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób odpowiedzialnych.”;
 - c) dodaje się ust. 2 w brzmieniu:

¹⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa, ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawę z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, ustawę z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz ustawę z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2025 r. poz. 321, 368, 620 i 769 oraz z 2026 r. poz. 160.

„2. Właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione również do wydania polecenia usunięcia naruszeń dotyczących:

- 1) funkcjonowania umowy cywilnoprawnej lub
- 2) niezawarcia umowy o pracę – w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy powinna być zawarta umowa o pracę.”;

3) w art. 13:

a) pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) pracodawcy – a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, kontroli legalności zatrudnienia oraz zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy powinna być zawarta umowa o pracę, także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne – na rzecz których jest lub w okresie roku poprzedzającego dzień rozpoczęcia kontroli była świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia pracy,”

b) pkt 5 otrzymuje brzmienie:

„5) przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności:

- a) jest lub w okresie roku poprzedzającego dzień rozpoczęcia kontroli było wykonywane zlecenie,
- b) są lub w okresie roku poprzedzającego dzień rozpoczęcia kontroli były świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczące usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,”;

4) w art. 14 w ust. 2 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zakresie niezbędnym do realizacji zadań Państwowej Inspekcji Pracy;”;

5) po art. 14 dodaje się art. 14a i art. 14b w brzmieniu:

„Art. 14a. Państwowa Inspekcja Pracy udostępnia Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych:

- 1) ustalone podczas kontroli dane podmiotu kontrolowanego obejmujące:

- a) numer NIP,
 - b) numer identyfikacyjny REGON,
 - c) nazwę podmiotu kontrolowanego,
 - d) adres siedziby, w tym miejsca wykonywania pracy, jeżeli podmiotem powierzającym pracę jest agencja zatrudnienia,
 - e) datę kontroli,
 - f) wysokość kwoty wskazanej w nakazie inspektora pracy, o którym mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7;
- 2) ustalone podczas kontroli dane osób wykonujących pracę obejmujące:
- a) imię i nazwisko osoby wykonującej pracę,
 - b) numer PESEL, jeżeli go posiada, a jeżeli nie nadano numeru PESEL – rodzaj, serię i numer dokumentu tożsamości,
 - c) obywatelstwo,
 - d) okres wykonywanej pracy,
 - e) rodzaj zawartej umowy

– w zakresie niezbędnym do realizacji zadań określonych w art. 68 ust. 1 pkt 1 i 6, art. 68ac oraz art. 71 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.³⁾).

Art. 14b. 1. Na wniosek podmiotu, o którym mowa w art. 13, Główny Inspektor Pracy wydaje interpretację indywidualną w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalenia, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi umowę o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Nie wydaje się interpretacji indywidualnej w zakresie tych elementów stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego, które w dniu złożenia wniosku o interpretację są przedmiotem toczącego się postępowania administracyjnego prowadzonego przez organy Państwowej Inspekcji Pracy lub Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

2. Wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej zawiera:

- 1) dane identyfikujące wnioskodawcę;
- 2) opis stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego;
- 3) wskazanie przepisów, które mają być przedmiotem interpretacji;
- 4) przedstawienie stanowiska wnioskodawcy w sprawie;

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2025 r. poz. 620, 622, 769, 820, 1083, 1160, 1216, 1409, 1413 i 1423 oraz z 2026 r. poz. 26 i

- 5) dowód uiszczenia opłaty, o której mowa w ust. 6;
- 6) dokumenty lub inne dowody potwierdzające przedstawione okoliczności, jeżeli wnioskodawca takimi dysponuje.

3. Interpretacja indywidualna zawiera ocenę stanowiska wnioskodawcy z przytoczeniem przepisów prawa oraz ich wykładni.

4. Interpretację wydaje się bez zbędnej zwłoki, niepóźniej niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania kompletnego wniosku.

5. Wydanie interpretacji indywidualnej nie wyłącza możliwości oceny przez właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy rzeczywistego charakteru stosunku prawnego w toku kontroli, jeżeli ustalony w jej trakcie stan faktyczny różni się od opisanego we wniosku.

6. Wydanie interpretacji indywidualnej podlega opłacie w wysokości 40 zł. Opłatę wnosi się wraz ze złożeniem wniosku.

7. Jeżeli wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej nie spełnia wymogów określonych w ust. 2 i 6, wzywa się podmiot zatrudniający do usunięcia braków w terminie 7 dni z pouczeniem, że nieusunięcie braków spowoduje pozostawienie wniosku bez rozpoznania. Jeżeli braki nie zostaną usunięte w tym terminie, wniosek pozostawia się bez rozpoznania.

8. Wydanie interpretacji indywidualnej następuje w drodze decyzji, od której służy odwołanie na zasadach określonych w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568, z późn. zm.⁴⁾).

9. Interpretacja indywidualna zawiera opis przedstawionego we wniosku zaistniałego stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego oraz wskazanie stanowiska wraz z uzasadnieniem prawnym oraz z pouczeniem o prawie wniesienia środka zaskarżenia.

10. Jeżeli w jednym wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej wystąpią odrębne stany faktyczne lub zdarzenia przyszłe, pobiera się opłatę od każdego przedstawionego we wniosku odrębnego stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego.

11. Opłata za wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej stanowi przychód Państwowej Inspekcji Pracy.

12. Opłata za wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej podlega zwrotowi wyłącznie, jeżeli:

⁴⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2024 r. poz. 1841, z 2025 r. poz. 620, 1172, 1302, 1518 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 26.

- 1) wniosek przed rozpoznaniem zostanie wycofany w całości;
- 2) wniosek przed rozpoznaniem zostanie wycofany w części odnoszącej się do przedstawionego w nim odrębnego stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego – w odpowiedniej części;
- 3) została uiszczona w kwocie wyższej od należnej – w odpowiedniej części;
- 4) wniosek będzie pozostawiony bez rozpoznania w całości.

13. Zwrot nienależnej opłaty za wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej następuje nie później niż w terminie 7 dni od dnia zakończenia postępowania w sprawie wydania interpretacji indywidualnej.

14. Jeżeli interpretacja indywidualna została doręczona za pomocą środków komunikacji elektronicznej, to uważa się ją za wydaną z zachowaniem terminu, o którym mowa w ust. 4.

15. Główny Inspektor Pracy niezwłocznie zamieszcza w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej urzędu obsługującego Głównego Inspektora Pracy interpretacje indywidualne po usunięciu danych identyfikujących wnioskodawcę oraz inne podmioty wskazane w treści interpretacji indywidualnej. W przypadku uchylecia albo stwierdzenia nieważności interpretacji indywidualnej Główny Inspektor Pracy niezwłocznie usuwa ją z Biuletynu Informacji Publicznej i zamieszcza adnotację o przyczynie usunięcia. Jeżeli interpretacja indywidualna zostanie zmieniona, Główny Inspektor Pracy niezwłocznie zamieszcza zmienioną interpretację indywidualną oraz adnotację o przyczynie zmiany w Biuletynie Informacji Publicznej.

16. Interpretacja indywidualna nie jest wiążąca dla wnioskodawcy, z tym że wnioskodawca nie może być obciążony sankcjami administracyjnymi, finansowymi lub karami w zakresie, w jakim zastosował się do uzyskanej interpretacji indywidualnej.

17. Interpretacja indywidualna jest wiążąca dla organów Państwowej Inspekcji Pracy i może zostać zmieniona lub uchylona wyłącznie w razie zmiany okoliczności sprawy.

18. Wydana interpretacja indywidualna jest przekazywana niezwłocznie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych oraz Krajowej Administracji Skarbowej.”;

6) w art. 18:

a) w ust. 1:

– pkt 3 otrzymuje brzmienie:

- „3) opracowywanie rocznych i wieloletnich programów działania Państwowej Inspekcji Pracy dotyczących ukierunkowanych kontroli na podstawie analizy ryzyka;”;
- w pkt 11 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 12 w brzmieniu:
„12) wydawanie interpretacji indywidualnych w drodze decyzji;”;
- b) po ust. 7 dodaje się ust. 8 i 9 w brzmieniu:
 - „8. Główny Inspektor Pracy:
 - 1) opracowuje wieloletnią strategię budowania zdolności i poprawy warunków pracy Państwowej Inspekcji Pracy, zwaną dalej „strategią”, obejmującą w szczególności:
 - a) rozwiązywanie problemu nieobsadzonych etatów,
 - b) wprowadzenie narzędzi informatycznych na potrzeby skutecznych kontroli,
 - c) opracowanie:
 - metod zarządzania i narzędzi oceny ryzyka, aby kontrole były ukierunkowane i skuteczne,
 - planu szkoleń dla pracowników w zakresie wdrażania nowych przepisów, standardów operacyjnych i narzędzi informatycznych;
 - 2) przedkłada strategię do zatwierdzenia Radzie Ochrony Pracy.
- 9. Rada Ochrony Pracy zatwierdza strategię w terminie 14 dni od dnia jej przekazania przez Głównego Inspektora Pracy. Termin ten dotyczy każdego kolejnego rozpatrzenia strategii w zmienionym brzmieniu po zgłoszonych przez Radę Ochrony Pracy uwagach.”;
- 7) w art. 19:
 - a) w ust. 1:
 - pkt 4 otrzymuje brzmienie:
„4) wydawanie decyzji w sprawach, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 5 i 7a;”;
 - po pkt 4 dodaje się pkt 4a w brzmieniu:
„4a) w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy prawo wytaczania powództwa na rzecz obywateli, a także wstępowania, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium;”;
 - b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Okręgowy inspektor pracy informuje właściwe organy podatkowe o:

- 1) przekazaniu do sądu powszechnego odwołania od decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, oraz uprawomocnieniu się orzeczenia sądu w sprawie tej decyzji;
- 2) skierowaniu powództwa, o którym mowa w art. 33a ust. 3, oraz uprawomocnieniu się orzeczenia sądu wydanego w wyniku wniesienia tego powództwa.”;

8) w art. 23 w ust. 1:

a) po pkt 2 dodaje się pkt 2a w brzmieniu:

„2a) żądania od podmiotu kontrolowanego – w uzasadnionych przypadkach, jeżeli nie stoi to w sprzeczności z celem kontroli – przeprowadzenia transmisji online umożliwiającej kontrolę dokumentów, wysłuchanie strony oraz przesłuchanie podmiotu kontrolowanego przy zastosowaniu dostępnych urządzeń technicznych umożliwiających przekaz telekomunikacyjny, a w szczególności urządzeń umożliwiających dwukierunkową łączność, pozwalających na odbiór obrazu lub obrazu i dźwięku w czasie rzeczywistym między uczestnikami czynności kontrolnej.”,

b) pkt 5 otrzymuje brzmienie:

„5) żądania przedłożenia, w postaci papierowej lub elektronicznej, akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy;”,

c) w pkt 5a po wyrazach „w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług” dodaje się przecinek oraz wyrazy „lub dostarczania ich w postaci elektronicznej”,

d) pkt 8 otrzymuje brzmienie:

„8) wykonywania odpisów lub wyciągów z dokumentów, kopii dokumentów w postaci elektronicznej lub w postaci papierowej, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów – niezbędnych dla celów kontroli, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego;”;

9) po art. 23 dodaje się art. 23a w brzmieniu:

„Art. 23a. Inspektor pracy może zwrócić się do właściwego terytorialnie okręgowego inspektora pracy, aby wezwał osobę zamieszkującą lub przebywającą na

terenie działania tego inspektoratu pracy do złożenia wyjaśnień lub zeznań związanych z przeprowadzaną kontrolą. Inspektor pracy przeprowadzający kontrolę wskazuje okoliczności będące przedmiotem wyjaśnień lub zeznań.”;

10) w art. 26 dodaje się ust. 5–8 w brzmieniu:

„5. W uzasadnionych przypadkach, jeżeli nie stoi to w sprzeczności z celem kontroli i może usprawnić jej przeprowadzenie lub przemawia za tym charakter prowadzonej przez kontrolowanego działalności, kontrola lub poszczególne czynności kontrolne mogą być przeprowadzone w sposób zdalny, za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (Dz. U. z 2025 r. poz. 366, 820 i 1456) lub za pomocą środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz. U. z 2024 r. poz. 1513).

6. Prowadzenie kontroli lub poszczególnych czynności kontrolnych w sposób zdalny nie ogranicza korzystania przez inspektora pracy z uprawnień wynikających z ust. 1 i 2 oraz art. 23 ust. 1.

7. W przypadku kontroli, o której mowa w ust. 5, okazanie legitymacji służbowej oraz przekazanie upoważnienia do przeprowadzania kontroli odbywa się za pomocą środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną.

8. Prowadzenie kontroli lub poszczególnych czynności kontrolnych w sposób zdalny odbywa się przy użyciu środków technicznych i organizacyjnych zapewniających odpowiedni poziom bezpieczeństwa w systemach teleinformatycznych, w tym poufność, dostępność i integralność transmisji danych, z zastosowaniem mechanizmów kryptograficznych w sposób adekwatny do zagrożeń lub wymogów przepisów prawa, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 18 ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2025 r. poz. 1703).”;

11) w art. 31:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Ustalenia kontroli są dokumentowane, z zastrzeżeniem ust. 10, w protokole kontroli sporządzonym na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej.”,

b) w ust. 2 po pkt 7 dodaje się pkt 7a w brzmieniu:

- „7a) informacje uzyskane w trybie, o którym mowa w art. 23a;”,
- c) ust. 9 otrzymuje brzmienie:
- „9. Inspektor pracy przeprowadzający kontrolę przekazuje protokół kontroli podmiotowi kontrolowanemu. Protokół w postaci papierowej sporządza się w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach.”,
- d) po ust. 10 dodaje się ust. 10a w brzmieniu:
- „10a. Notatkę urzędową sporządza się na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej.”;
- 12) w art. 33 w ust. 1:
- a) pkt 1 i 2 otrzymują brzmienie:
- „1) wydaje decyzje, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 1–4 i 6–7 oraz art. 11a;
- 2) kieruje wystąpieniem i wydaje polecenia, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 8 i ust. 2 oraz art. 11b;”,
- b) uchyla się pkt 3;
- 13) po art. 33 dodaje się art. 33a w brzmieniu:
- „Art. 33a. 1. Na podstawie ustaleń dokonanych w toku kontroli przez inspektora pracy, okręgowy inspektor pracy zawiadamia strony o wszczęciu postępowania w sprawie decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a.
2. Stronami postępowania, o których mowa w ust. 1, są podmioty i osoby, których może dotyczyć decyzja, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a.
3. Jeżeli okręgowy inspektor pracy stwierdzi, że praca jest wykonywana w warunkach określonych w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, może wydać decyzję, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, lub skierować powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy.
4. Okręgowy inspektor pracy może skierować powództwo, o którym mowa w ust. 3, w szczególności gdy zachodzi konieczność ustalenia istnienia stosunku pracy za okres wcześniejszy niż ten, który może zostać objęty decyzją, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a.
5. W przypadku skierowania powództwa, o którym mowa w ust. 3, okręgowy inspektor pracy nie wydaje decyzji w zakresie objętym powództwem.
6. Wszczęcie przez okręgowego inspektora pracy postępowania, o którym mowa w ust. 1, przerywa bieg przedawnienia roszczeń pracowniczych, dotyczących stosunku pracy. Po przerwaniu biegu terminu przedawnienia biegnie on na nowo od dnia

uprawomocnienia się decyzji wydanej w tym postępowaniu albo od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu wydanego w wyniku wniesienia odwołania albo powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy.”;

14) w art. 34:

a) ust. 1–1b otrzymują brzmienie:

„1. Decyzje, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 1–7a i art. 11a, są wydawane na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej.

1a. Decyzje, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 1–4, mogą być wydawane w formie ustnej lub w formie wpisu do dziennika budowy.

1b. Polecenia, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 8 i art. 11b, wydawane są w formie ustnej.”,

b) dodaje się ust. 1c w brzmieniu:

„1c. Polecenie, o którym mowa w art. 11 ust. 2, wydaje się na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej. Inspektor pracy, wydając polecenie, określa termin jego wykonania w taki sposób, żeby ocena jego wykonania w oparciu o całokształt okoliczności sprawy nastąpiła w trakcie trwania kontroli.”,

c) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Decyzje, o których mowa w ust. 1 i 1a, wydane na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej albo w formie wpisu do dziennika budowy zawierają:

- 1) oznaczenie organu Państwowej Inspekcji Pracy;
- 2) datę wydania;
- 3) oznaczenie strony lub stron decyzji;
- 4) powołanie podstawy prawnej;
- 5) rozstrzygnięcie;
- 6) termin usunięcia stwierdzonych uchybień;
- 7) pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych;
- 8) podpis z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego osoby upoważnionej do wydania decyzji.”,

d) po ust. 2 dodaje się ust. 2a–2l w brzmieniu:

„2a. Do decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, nie stosuje ust. 2 pkt 6.

2b. Rozstrzygnięcie decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, zawiera:

- 1) oznaczenie stron umowy o pracę;

- 2) rodzaj umowy o pracę ;
- 3) datę zawarcia umowy o pracę;
- 4) rodzaj pracy;
- 5) miejsce wykonywania pracy;
- 6) wymiar czasu pracy;
- 7) wysokość wynagrodzenia za pracę.

2c. Decyzja, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, zawiera także uzasadnienie faktyczne i prawne.

2d. Wydając decyzję, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, uwzględnia się stan faktyczny istniejący w czasie kontroli od dnia jej rozpoczęcia.

2e. Jeżeli zgromadzony przez okręgowego inspektora pracy materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie:

- 1) rodzaju umowy o pracę – zostanie wskazana umowa na czas nieokreślony;
- 2) miejsca wykonywania pracy – zostanie wskazana siedziba pracodawcy;
- 3) wymiaru czasu pracy – zostanie wskazany pełny wymiar czasu pracy;
- 4) wynagrodzenia za pracę – zostanie wskazane minimalne wynagrodzenie za pracę, o którym mowa w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

2f. Datą zawarcia umowy o pracę, o której mowa w ust. 2b pkt 3, jest data wydania decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a.

2g. Jeżeli w okresie między datą rozpoczęcia kontroli, o której mowa w art. 33a ust. 1, a datą upływu terminu do wniesienia odwołania albo datą uprawomocnienia się orzeczenia sądu dojdzie do rozwiązania umowy cywilnoprawnej z inicjatywy pracodawcy lub do wypowiedzenia tej umowy przez pracodawcę albo do jej wygaśnięcia, albo do zaprzestania faktycznego świadczenia pracy z inicjatywy pracodawcy, to datą zawarcia umowy o pracę, o której mowa w ust. 2b pkt 3, jest data rozpoczęcia kontroli, o której mowa w art. 33a ust. 1.

2h. W przypadku, o którym mowa w ust. 2g, do stron decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, stosuje się wyłącznie przepisy prawa pracy dotyczące powszechnej i szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę oraz art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy .

2i. W przypadku, o którym mowa w ust. 2g, terminy określone w art. 264 § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy rozpoczynają bieg z dniem, w którym decyzja, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, stała się prawomocna.

2j. Decyzja, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, od dnia jej wydania wywołuje skutki prawne, jakie wiążą się ze stwierdzeniem istnienia stosunku pracy, na gruncie przepisów prawa pracy, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach.

2k. Decyzja, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, staje się wykonalna z dniem następującym po dniu, w którym upływa termin do wniesienia odwołania, jeżeli żadna ze stron nie wniosła odwołania, albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu, albo z dniem nadania jej rygoru natychmiastowej wykonalności.

2l. Wydanie decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.”,

e) ust. 4 i 5 otrzymują brzmienie:

„4. Decyzje wydawane ustnie, o których mowa w ust. 1a, i polecenia, o których mowa w ust. 1b, wydaje się w celu usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień, jeżeli mogą być one usunięte podczas trwania kontroli.

5. Od decyzji inspektora pracy, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 1–7 i art. 11a, wydanych na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej albo w formie wpisu do dziennika budowy, przysługuje podmiotowi kontrolowanemu odwołanie do okręgowego inspektora pracy właściwego dla miejsca wykonywania czynności kontrolnych. Odwołanie wnosi się w terminie 7 dni od dnia doręczenia decyzji.”,

f) po ust. 5 dodaje się ust. 5a w brzmieniu:

„5a. Stronie przysługuje odwołanie od decyzji , o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, oraz zażalenie na postanowienie nadające takiej decyzji rygor natychmiastowej wykonalności na zasadach określonych w ustawie z dnia

17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568, z późn. zm.⁵⁾).”,

g) ust. 6 otrzymuje brzmienie:

„6. W razie wniesienia odwołania od decyzji wydanych w przypadkach, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 2–4, okręgowy inspektor pracy może wstrzymać ich wykonanie do czasu rozpatrzenia odwołania, jeżeli podjęte przez podmiot kontrolowany przedsięwzięcia wyłączają bezpośrednie zagrożenia życia lub zdrowia ludzi.”;

15) w art. 35 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Podmiot kontrolowany, do którego została skierowana decyzja, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 1–7a oraz art. 11a, ma obowiązek poinformowania o jej realizacji, na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedniego organu Państwowej Inspekcji Pracy z upływem terminów określonych w decyzji lub po ich uprawomocnieniu.”;

16) w art. 36:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Wystąpienia, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 8 i art. 11b, powinny zawierać wnioski pokontrolne i ich podstawę prawną.”;

b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Wystąpienia, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 8 i art. 11b, są wydawane na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej.”;

c) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Podmiot kontrolowany lub organ sprawujący nad nim nadzór, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu, nie dłuższym niż 30 dni, zawiadomić, na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedni organ Państwowej Inspekcji Pracy o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych.”;

17) po art. 37a dodaje się art. 37aa w brzmieniu:

„Art. 37aa. 1. Główny Inspektor Pracy określi, w drodze zarządzenia, metody i standardy zarządzania kontrolami w Państwowej Inspekcji Pracy.

⁵⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2024 r. poz. 1841, z 2025 r. poz. 620, 1172, 1302, 1518 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 26 i ...

2. Główny Inspektor Pracy określi, w drodze zarządzenia, wytyczne zawierające kryteria oceny okoliczności faktycznych stosowane przez Państwową Inspekcję Pracy przy ustalaniu istnienia stosunku pracy, mając na uwadze potrzebę zapewnienia obiektywnych i jednolitych standardów działania.”.

Art. 2. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568, z późn. zm.⁶⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 63¹ i art. 63² otrzymują brzmienie:

„Art. 63¹. W sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy okręgowi inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.

Art. 63². W sprawach wymienionych w art. 63¹ do okręgowych inspektorów pracy stosuje się odpowiednio przepisy o prokuratorze.”;

2) w art. 398² w § 2 w pkt 3 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się pkt 4 w brzmieniu:

„4) dotyczących odwołań od decyzji, o których mowa w art. 14b ust. 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.⁷⁾).”;

3) w art. 460 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Zdolność sądową i procesową ma także:

- 1) pracodawca, choćby nie posiadał osobowości prawnej;
- 2) okręgowy inspektor pracy – w sprawach z zakresu prawa pracy;
- 3) organ rentowy i wojewódzki zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności – w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.”;

4) w art. 461:

a) § 1¹ otrzymuje brzmienie:

„§ 1¹. Do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy lub treści stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz

⁶⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2024 r. poz. 1841, z 2025 r. poz. 620, 1172, 1302, 1518 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 26.

⁷⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2025 r. poz. 321, 368, 620 i 769 oraz z 2026 r. poz. 160 i...

łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane, a także sprawy dotyczące odwołań od decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.”,

- b) po § 1¹ dodaje się § 1² w brzmieniu:

„§ 1². Do właściwości sądów okręgowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy dotyczące odwołań od decyzji, o których mowa w art. 14b ust. 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.”,

- c) po § 2² dodaje się § 2³ i 2⁴ w brzmieniu:

„§ 2³. W sprawach odwołań od decyzji, o której mowa w art. 11 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, właściwy do rozpoznania sprawy jest sąd rejonowy, w którego obszarze właściwości znajduje się miejsce wykonywania pracy ustalone w tej decyzji.

§ 2⁴. W sprawach odwołań od decyzji, o których mowa w art. 14b ust. 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, właściwy do rozpoznania sprawy jest sąd okręgowy, w którego obszarze właściwości znajduje się miejsce zamieszkania albo siedziba odwołującego się.”;

- 5) w art. 465 po § 1¹ dodaje się § 1² w brzmieniu:

„§ 1². Pełnomocnikiem okręgowego inspektora pracy w sprawach, o których mowa w art. 461 § 1¹ i 1², może być również pracownik Państwowej Inspekcji Pracy.”;

- 6) w art. 476 w § 1 po pkt 1¹ dodaje się pkt 1² i 1³ w brzmieniu:

„1²) w których wniesiono odwołanie od decyzji, o której mowa w art. 11 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy;

1³) w których wniesiono odwołanie od decyzji Głównego Inspektora Pracy, o których mowa w art. 14b ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy;”;

- 7) w części pierwszej w księdze pierwszej w tytule VII w dziale III w rozdziale 2:

- a) po tytule rozdziału dodaje się oznaczenie i tytuł oddziału w brzmieniu:

„Oddział 1

Przepisy ogólne”,

- b) po art. 477^{1b} dodaje się art. 477^{1c} i art. 477^{1d} w brzmieniu:

„Art. 477^{1c}. § 1. W sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy sąd może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, jeżeli istnienie lub treść stosunku pracy nie budzi wątpliwości, a sąd uzna, mając na względzie całokształt twierdzeń i przeprowadzonych dotychczas dowodów, że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne. Strony należy uprzedzić o możliwości wydania wyroku na posiedzeniu niejawnym i umożliwić im zajęcie stanowiska w piśmie procesowym, w terminie niekrótszym niż 7 dni.

§ 2. Sąd może wydać wyrok wstępny tylko co do istnienia stosunku pracy, a co do treści stosunku pracy – zarządzić dalszą rozprawę albo jej odroczenie.

§ 3. Wydając wyrok wstępny, o którym mowa w § 2, sąd, rozstrzygając o treści stosunku pracy, może jednocześnie wydać wyrok częściowy w zakresie ustalenia rodzaju umowy lub niektórych ustalonych warunków pracy lub płacy.

Art. 477^{1d}. Przewodniczący i sąd są obowiązani podejmować czynności tak, aby termin posiedzenia, na którym sprawa ma zostać rozpoznana, przypadł niepóźniej niż miesiąc od dnia wniesienia pozwu, a jeżeli pozew był dotknięty brakami – od dnia usunięcia tych braków.”,

- c) po art. 477^{7a} dodaje się oddział 2 w brzmieniu:

„Oddział 2

Postępowanie w sprawach dotyczących odwołań od decyzji Głównego Inspektora

Pracy w przedmiocie interpretacji indywidualnych, odwołań od decyzji okręgowego inspektora pracy w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy oraz zażaleń na postanowienia o nadaniu takim decyzjom rygoru natychmiastowej wykonalności

Art. 477^{7b}. § 1. Odwołanie od decyzji okręgowego inspektora pracy, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, wnosi się na piśmie za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy w terminie miesiąca od dnia jej doręczenia.

§ 2. Odwołanie, o którym mowa w § 1, powinno zawierać oznaczenie zaskarżonej decyzji, zwięzłe przytoczenie zarzutów oraz wniosków, a także ich uzasadnienie oraz podpis odwołującego się.

§ 3. Odwołujący się jest obowiązany powołać wszystkie twierdzenia i dowody w odwołaniu, a pozostałe strony – w odpowiedzi na odwołanie. Okręgowy inspektor pracy poucza strony o tym obowiązku oraz o skutkach jego niedochowania równocześnie z doręczeniem decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

§ 4. Twierdzenia i dowody niepowołane w odwołaniu lub w odpowiedzi na odwołanie mogą być powoływane wyłącznie, gdy strona uprawdopodobni, że ich powołanie nie było wcześniej możliwe albo że potrzeba ich powołania wynika później.

§ 5. Jeżeli okręgowy inspektor pracy uzna odwołanie, o którym mowa w § 1, w całości za słuszne, może zmienić lub uchylić zaskarżoną decyzję. W tym przypadku odwołaniu nie nadaje się dalszego biegu.

§ 6. Jeżeli odwołanie, o którym mowa w § 1, nie zostało uznane przez okręgowego inspektora pracy w całości za słuszne, to okręgowy inspektor pracy przekazuje je niezwłocznie do sądu wraz z kompletnymi i uporządkowanymi aktami sprawy oraz stanowiskiem w sprawie odwołania, nie później niż w terminie miesiąca od dnia jego wniesienia.

§ 7. Sąd odrzuca odwołanie wniesione po upływie terminu, o którym mowa w § 1, chyba że przekroczenie terminu nie jest nadmierne i nastąpiło z przyczyn niezależnych od odwołującego się.

Art. 477^{7c}. Stronami postępowania są strony zaskarżonej decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, oraz okręgowy inspektor pracy.

Art. 477^{7d}. § 1. Zawarcie ugody jest możliwe jedynie przez wszystkie strony postępowania.

§ 2. Nie jest dopuszczalne poddanie sporu pod rozstrzygnięcie sądu polubownego.

Art. 477^{7e}. § 1. Zmiana, uchylenie, stwierdzenie nieważności lub stwierdzenie wygaśnięcia zaskarżonej decyzji przez okręgowego inspektora pracy przed

rozstrzygnięciem sprawy przez sąd powoduje umorzenie postępowania w całości lub w części.

§ 2. Jeżeli przed wszczęciem postępowania albo w toku tego postępowania zostanie wydana decyzja, o której w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, w zakresie objętym powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy, sąd zawiesza postępowanie. Sąd umarza postępowanie w przypadku uprawomocnienia się tej decyzji albo wydania prawomocnego wyroku w sprawie odwołania od tej decyzji.

Art. 477^{7f}. § 1. Jeżeli w odwołaniu jest zawarty wniosek o uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności nadanego zaskarżonej decyzji albo jeżeli wniesiono zażalenie na postanowienie okręgowego inspektora pracy o nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, to sąd w przedmiocie wniosku lub zażalenia orzeka postanowieniem.

§ 2. Sąd rozpoznaje wniosek oraz zażalenie, o których mowa w § 1, na posiedzeniu niejawnym w składzie jednego sędziego. Pisemne uzasadnienie postanowienia sądu sporządza się tylko wówczas, gdy strona zgłosiła wniosek o doręczenie postanowienia z uzasadnieniem w terminie tygodnia od dnia doręczenia postanowienia.

§ 3. Do zażalenia, o którym mowa w § 1, oraz do postępowania toczącego się wskutek jego wniesienia stosuje się odpowiednio przepisy niniejszego rozdziału dotyczące odwołań od decyzji okręgowego inspektora pracy, z tym że termin do wniesienia zażalenia wynosi tydzień.

§ 4. W toku postępowania w sprawie odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy o ustaleniu istnienia stosunku pracy, sąd w uzasadnionych przypadkach może z urzędu wstrzymać natychmiastowe wykonanie decyzji.

Art. 477^{7g}. § 1. Sąd oddala odwołanie, o którym mowa w art. 477^{7b} § 1, jeżeli nie ma podstaw do jego uwzględnienia.

§ 2. W przypadku uwzględnienia odwołania, o którym mowa w art. 477^{7b} § 1, sąd zmienia w całości lub w części zaskarżoną decyzję i orzeka co do istoty sprawy.

§ 3. Jeżeli decyzja okręgowego inspektora pracy została wydana z rażącym naruszeniem ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, to sąd uchyla tę

decyzję i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania okręgowemu inspektorowi pracy.

Art. 477^{7h}. Sąd drugiej instancji, uchylając wyrok i decyzję okręgowego inspektora pracy, może sprawę przekazać do ponownego rozpoznania okręgowemu inspektorowi pracy, który wydał zaskarżoną decyzję.

Art. 477⁷ⁱ. Przepisy art. 477^{1c} i art. 477^{1d} stosuje się odpowiednio.

Art. 477^{7j}. W sprawie odwołania od decyzji, o którym mowa w art. 14b ust. 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, stosuje się odpowiednio art. 477^{7b} § 1, 2 i 5–7, art. 477^{7e} § 1 oraz art. 477^{7g}. Sąd może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, jeżeli przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne.”;

8) po art. 755⁵ dodaje się art. 755⁶ w brzmieniu

„Art. 755⁶. § 1. W sprawie o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy albo w sprawie odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy, sąd może udzielić zabezpieczenia polegającego na tym, że umowa w trakcie postępowania może zostać zmieniona, wypowiedziana lub rozwiązana jedynie na zasadach określonych w przepisach prawa pracy dotyczących powszechnej i szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

§ 2. Jeżeli przemawia za tym potrzeba ochrony praw pracownika, a istnienie stosunku pracy zostało uprawdopodobnione, sąd może dodatkowo unormować prawa i obowiązki stron umowy na czas trwania postępowania.

§ 3. Jeżeli umowa została zawarta na czas określony, możliwość jej wygaśnięcia w trakcie trwania zabezpieczenia, o którym mowa w § 1, jest oceniana z uwzględnieniem przepisów określających dopuszczalny czas trwania i liczbę umów o pracę zawieranych na czas określony.

§ 4. W trakcie zabezpieczenia, o którym mowa w § 1, osobie, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja albo powództwo o ustalenie stosunku pracy, przysługuje prawo odwołania się do sądu od wypowiedzenia oraz prawo skierowania do sądu żądań powiązanych z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia lub wygaśnięciem umowy — na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.

§ 5. Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia, o którym mowa § 1, gdy w świetle okoliczności sprawy jest oczywiste, że stosunek prawny, którego dotyczy odwołanie albo powództwo, nie jest stosunkiem pracy.

§ 6. Wniosek o udzielenie zabezpieczenia, o którym mowa w § 1, podlega rozpoznaniu bezzwłocznie, nie później jednak niż w terminie 3 dni od dnia jego wpływu do sądu.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, 807, 1423 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 25) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 281:
 - a) w § 1:
 - po pkt 1a dodaje się pkt 1b w brzmieniu:
„1b) narusza zakaz, o którym mowa w art. 34 ust. 21 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.⁸⁾),”
 - w części wspólnej wyrazy „podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 2000 zł do 60 000 zł”,
 - b) w § 2 wyrazy „podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 3000 zł do 90 000 zł”;
- 2) w art. 282:
 - a) w § 1 wyrazy „podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 2000 zł do 60 000 zł”,
 - b) w § 3 wyrazy „podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 3000 zł do 90 000 zł”;
- 3) w art. 283 w § 1 wyrazy „podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 2000 zł do 60 000 zł”.

Art. 4. W ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2025 r. poz. 111, z późn. zm.⁹⁾):

- 1) w art. 70:

⁸⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2025 r. poz. 321, 368, 620 i 769 oraz z 2026 r. poz. 160 i....

⁹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2025 r. poz. 497, 621, 622, 769, 820, 1203, 1235, 1414, 1417, 1669, 1804 i 1863.

- a) w § 6 po pkt 3 dodaje się pkt 3a i 3b w brzmieniu:
 - „3a) przekazania do sądu powszechnego odwołania od decyzji w sprawie stwierdzenia istnienia stosunku pracy, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.¹⁰⁾);
 - 3b) skierowania do właściwego sądu pracy powództwa o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, o którym mowa w art. 33a ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy;”;
- b) w § 7 po pkt 3 dodaje się pkt 3a i 3b w brzmieniu:
 - „3a) uprawomocnienia się orzeczenia sądu powszechnego w sprawie decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy;
 - 3b) uprawomocnienia się orzeczenia sądowego wydanego w wyniku skierowania powództwa o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, o którym mowa w art. 33a ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy;”;
- 2) po art. 70c dodaje się art. 70ca w brzmieniu:

„Art. 70ca. Organ podatkowy właściwy w sprawie opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych zawiadamia podatnika o nierozpoczęciu lub zawieszeniu biegu terminu przedawnienia zobowiązania podatkowego w przypadkach, o których mowa w art. 70 § 6 pkt 3a i 3b, najpóźniej z upływem terminu przedawnienia, o którym mowa w art. 70 § 1, oraz o rozpoczęciu lub dalszym biegu terminu przedawnienia po upływie okresu zawieszenia.”;
- 3) w art. 71 we wprowadzeniu do wyliczenia wyrazy „art. 70c” zastępuje się wyrazami „art. 70c, art. 70ca”;
- 4) w art. 201 po § 1a dodaje się § 1aa w brzmieniu:

„§ 1aa. Ostateczna decyzja w sprawie ustalenia istnienia lub treści stosunku pracy, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, albo prawomocne orzeczenie sądu powszechnego w sprawie, w której została wydana taka decyzja, oraz prawomocne orzeczenie sądu powszechnego zapadłe w wyniku skierowania przez okręgowego inspektora pracy powództwa o ustalenie

¹⁰⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2025 r. poz. 321, 368, 620 i 769 oraz z 2026 r. poz. 160 i....

istnienia lub treści stosunku pracy, o którym mowa w art. 33a ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, jest zagadnieniem wstępnym w rozumieniu art. 201 § 1 pkt 2.”;

5) po art. 299h dodaje się art. 299i w brzmieniu:

„Art. 299i. § 1. Szef Krajowej Administracji Skarbowej udostępnia, w drodze teletransmisji, z Centralnego Rejestru Danych Podatkowych dane i informacje objęte tajemnicą skarbową, wynikające ze złożonych przez podatników i płatników deklaracji oraz informacji podatkowych:

- 1) Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych – w zakresie niezbędnym do realizacji zadań określonych w art. 68 ust. 1 pkt 1 i 6, art. 68ac i art. 71 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.¹¹⁾);
- 2) Państwowej Inspekcji Pracy – w zakresie niezbędnym do realizacji zadań określonych w art. 10 ust. 1 pkt 1, 3, 4, 14, 14aa i 15b ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

§ 2. Szczegółowy zakres danych, o których mowa w § 1, oraz sposób ich udostępniania określają porozumienia zawarte między Szefem Krajowej Administracji Skarbowej a Zakładem Ubezpieczeń Społecznych oraz Państwową Inspekcją Pracy.”.

Art. 5. W ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.¹²⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 18 po ust. 1a dodaje się ust. 1b w brzmieniu:

„1b. Za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ubezpieczonego wymienionego w art. 6 ust. 1 pkt 1, wobec którego stwierdzono istnienie stosunku pracy decyzją, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.¹³⁾), przyjmuje się kwoty wykazane z tytułu, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 4 albo art. 6 ust. 1 pkt 5 w okresie od dnia wydania decyzji do dnia, w którym decyzja ta stała się ostateczna,

¹¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2025 r. poz. 620, 622, 769, 820, 1083, 1160, 1216, 1409, 1413 i 1423 oraz z 2026 r. poz. 26 i ...

¹²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2025 r. poz. 620, 622, 769, 820, 1083, 1160, 1216, 1409, 1413 i 1423 oraz z 2026 r. poz. 26.

¹³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2025 r. poz. 321, 368, 620 i 769 oraz z 2026 r. poz. 160 i ...

a w przypadku wniesienia odwołania do sądu – do dnia, w którym orzeczenie sądu stało się prawomocne.”;

- 2) w art. 24 po ust. 5g dodaje się ust. 5h w brzmieniu:

„5h. Bieg terminu przedawnienia należności z tytułu składek ulega zawieszeniu od dnia wniesienia odwołania od decyzji w sprawie stwierdzenia istnienia stosunku pracy, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, do dnia, w którym decyzja ta stała się ostateczna, a w przypadku wniesienia odwołania do sądu – do dnia, w którym orzeczenie sądu stało się prawomocne.”;

- 3) w art. 36 po ust. 4d dodaje się ust. 4e w brzmieniu:

„4e. Zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych osób określonych w art. 6 ust. 1 pkt 1, wobec których stwierdzono istnienie stosunku pracy decyzją, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, dokonuje się w terminie 7 dni od dnia, w którym decyzja ta stała się ostateczna, a w przypadku wniesienia odwołania do sądu – od dnia, w którym orzeczenie sądu stało się prawomocne.”;

- 4) po art. 38a dodaje się art. 38b w brzmieniu:

„Art. 38b. 1. Składki opłacone za osobę zgłoszoną do ubezpieczeń społecznych z tytułu, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 4 albo art. 6 ust. 1 pkt 5, wobec której wydano decyzję, o której art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, stwierdzającą istnienie stosunku pracy, uznaje się za opłacone na poczet należności z tytułu, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1.

2. Płatnik składek jest zobowiązany przekazać do Zakładu dokumenty związane z ubezpieczeniami społecznymi określone w ustawie za okres objęty decyzją, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, nie później niż w terminie określonym w art. 36 ust. 4e.

3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, nie stosuje się przepisów art. 24 ust. 6a–6g.”.

- 5) w art. 50:

a) w ust. 11 i 12 skreśla się wyrazy „oraz Państwowej Inspekcji Pracy”,

b) po ust. 13 dodaje się ust. 13a w brzmieniu:

„13a. Zakład udostępnia, w postaci elektronicznej, Państwowej Inspekcji Pracy dane:

- 1) ubezpieczonego obejmujące:
 - a) imię i nazwisko,
 - b) datę urodzenia,
 - c) numer PESEL – a w razie gdy nie nadano numeru PESEL – rodzaj, serię i numer dokumentu tożsamości,
 - d) obywatelstwo,
 - e) kod i nazwę tytułu ubezpieczenia,
 - f) nazwę i dane identyfikacyjne płatnika,
 - g) datę powstania obowiązku ubezpieczeń społecznych lub ubezpieczenia zdrowotnego,
 - h) datę zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych lub do ubezpieczenia zdrowotnego,
 - i) datę wyrejestrowania z ubezpieczeń społecznych lub z ubezpieczenia zdrowotnego,
 - j) rodzaje ubezpieczeń wraz z określeniem, czy są dobrowolne czy obowiązkowe,
 - k) kod wykonywanego zawodu,
 - l) kod pracy i okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze,
 - m) wymiar czasu pracy,
 - n) informację o podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne,
 - o) opłacone składki na ubezpieczenia społeczne za osoby prowadzące pozarolniczą działalność i osoby z nimi współpracujące,
 - p) wykazane w imiennym raporcie miesięcznym przerwy w opłacaniu składek,
 - q) wypłacone świadczenia z ubezpieczenia chorobowego,
 - r) wypłacone jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego w powiązaniu z identyfikatorem podmiotu zatrudniającego, ustalonym procentem uszczerbku na zdrowiu, datą zaistnienia wypadku przy pracy albo stwierdzenia choroby zawodowej,
 - s) informacje dotyczące wyrejestrowania z ubezpieczeń z kodem przyczyny, kodem wygaśnięcia lub trybu rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego oraz kodem podstawy prawnej,

- t) informacje zawarte w zaświadczeniu o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego (A1),
- 2) płatnika składek obejmujące:
- a) numer NIP,
 - b) numer identyfikacyjny REGON,
 - c) numer PESEL, a w razie gdy nie nadano numeru PESEL – rodzaj, serię i numer dokumentu tożsamości,
 - d) kod rodzaju działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD),
 - e) dane identyfikacyjne osób ubezpieczonych określone w pkt 1,
 - f) liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem, w tym poszkodowanych śmiertelnie i ciężko,
 - g) liczbę zatrudnionych w warunkach zagrożenia,
 - h) serię i numer dowodu osobistego albo paszportu, jeżeli płatnikowi składek nie nadano numerów NIP i numeru identyfikacyjnego REGON lub jednego z nich,
 - i) nazwę skróconą,
 - j) imię i nazwisko,
 - k) adres siedziby,
 - l) adres do korespondencji,
 - m) adres miejsca prowadzenia działalności,
 - n) liczbę cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych,
 - o) obywatelstwo (obywatelstwa) cudzoziemca,
 - p) tytuł ubezpieczenia cudzoziemca,
 - q) stopę procentową składek na ubezpieczenie wypadkowe,
 - r) liczbę stanowisk pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze,
 - s) informacje dotyczące zmian danych płatnika,
 - t) informacje o wydanych zaświadczeniach w ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego (A1),
- 3) dotyczące umów o dzieło, o których mowa w art. 36 ust. 17
- w celu niezbędnym do realizacji ustawowych zadań w zakresie kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy i przepisów dotyczących zatrudnienia.”;

- 6) po art. 68ab dodaje się art. 68ac:

„Art. 68ac. 1. W Zakładzie jest prowadzony system teleinformatyczny służący do wymiany między Zakładem, Państwową Inspekcją Pracy oraz Szefem Krajowej Administracji Skarbowej danych i informacji niezbędnych do dokonywania analizy ryzyka naruszenia prawa i niewykonywania obowiązków z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

2. Dane i informacje, o których mowa w ust. 1, są wymieniane w drodze teletransmisji za pośrednictwem systemu teleinformatycznego określonego tym przepisem.

3. Szczegółowy zakres danych i informacji, o których mowa w ust. 1, oraz sposób ich wymiany określają porozumienia zawarte między Zakładem a Państwową Inspekcją Pracy oraz Szefem Krajowej Administracji Skarbowej.”.

Art. 6. W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2025 r. poz. 860, 1178, 1661, 1814, 1818 i 1872) w art. 96:

- 1) § 1a otrzymuje brzmienie:

„§ 1a. W postępowaniu mandatowym, w sprawach:

- 1) w których oskarżycielem publicznym jest właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy, można nałożyć grzywnę w wysokości do 5000 zł;
 - 2) naruszeń wymienionych w art. 92f ust. 1 i w załączniku nr 1 do ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2025 r. poz. 1490, 1676, 1795 i 1843), w których oskarżycielem publicznym jest właściwy organ Inspekcji Transportu Drogowego, Policji, Krajowej Administracji Skarbowej lub Straży Granicznej, można nałożyć grzywnę w wysokości do 2000 zł.”;
- 2) w § 1b, 1ba, 1bb i 1bc wyrazy „nałożyć grzywnę w wysokości do 5000 zł” zastępuje się wyrazami „nałożyć grzywnę w wysokości do 10 000 zł”.

Art. 7. W ustawie z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1228) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 35 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Pracodawca uiszcza opłatę podstawową od pism podlegających opłacie wymienionych w ust. 1, także w sprawie o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy wytoczonej z powództwa okręgowego inspektora pracy.”;

- 2) po art. 36 dodaje się art. 36a w brzmieniu:

„Art. 36a. Opłatę stałą w kwocie 200 złotych pobiera się od odwołania, o którym mowa w art. 14b ust. 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, a także od apelacji i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia w takiej sprawie.”;

- 3) w art. 96 w ust. 1 pkt 8 otrzymuje brzmienie:

„8) Główny Inspektor Pracy, okręgowy inspektor pracy oraz związki zawodowe w sprawach z zakresu prawa pracy”;

Art. 8. W ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621 i 1794) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 33 w ust. 2 w pkt 2 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 3 w brzmieniu:

„3) polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej albo w decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.¹⁴⁾), stwierdzono istnienie stosunku pracy okręgowego inspektora pracy.”;

- 2) w art. 69 w pkt 4 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 5 w brzmieniu:

„5) polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej albo stwierdzono istnienie stosunku pracy na mocy decyzji Okręgowego Inspektora Pracy.”.

Art. 9. Główny Inspektor Pracy uzyska zatwierdzenie strategii, o której mowa w art. 18 ust. 8 ustawy zmienianej w art. 1, nie później niż w terminie miesiąca od dnia wejścia w życie niniejszego przepisu.

Art. 10. Główny Inspektor Pracy, nie później niż w terminie miesiąca od dnia wejścia w życie niniejszego przepisu, przeprowadzi audyt bezpieczeństwa informatycznego w Państwowej Inspekcji Pracy i sporządzi raport z audytu.

Art. 11. Główny Inspektor Pracy, Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Szef Krajowej Administracji Skarbowej, nie później niż w terminie miesiąca od dnia wejścia w życie

¹⁴⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2025 r. poz. 321, 368, 620 i 769 oraz z 2026 r. poz. 160 i ...

niniejszego przepisu, utworzą w drodze porozumienia i powołają międzyinstytucjonalny zespół zadaniowy do spraw oceny ryzyka w celu zwiększenia skuteczności kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Art. 12. Główny Inspektor Pracy przedłoży ministrowi właściwemu do spraw pracy:

- 1) zarządzenie, o którym mowa w art. 37aa ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1 – nie później niż w terminie miesiąca od dnia wejścia w życie niniejszego przepisu;
- 2) zarządzenie, o którym mowa w art. 37aa ust. 2 ustawy zmienianej w art. 1 – z dniem wejścia w życie ustawy oraz
- 3) raport z audytu i porozumienie, o których mowa odpowiednio w art. 10 i art. 11 – nie później niż w ciągu 7 dni od upływu terminów, o których mowa odpowiednio w art. 10 i art. 11.

Art. 13. Do postępowań kontrolnych wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 14. Do umów cywilnoprawnych, na podstawie których jest świadczona praca, zawartych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy i trwających w tym dniu, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 15. Do postępowań sądowych wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, w których Państwowa Inspekcja Pracy wniosła powództwo o ustalenie stosunku pracy, stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568, z późn. zm.¹⁵⁾), w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życia niniejszej ustawy.

Art. 16. Podmiot, który przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy zawarł z osobą wykonującą pracę umowę cywilnoprawną lub na rzecz którego osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem, mimo że stosunek ten spełnia wszystkie cechy stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, 807, 1423 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 25 i ...), i który w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy dobrowolnie doprowadzi do stanu zgodnego z prawem przez

¹⁵⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2024 r. poz. 1841, z 2025 r. poz. 620, 1172, 1302, 1518 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 26 i ...

zawarcie umowy o pracę, nie podlega odpowiedzialności określonej w art. 281 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Art. 17. 1. Maksymalny limit wydatków z budżetu państwa dla części budżetowej 12 – Państwowa Inspekcja Pracy przeznaczonych na wykonywanie zadań wynikających z niniejszej ustawy wynosi:

- 1) w 2026 r. – 28,2 mln zł;
- 2) w 2027 r. – 60,6 mln zł;
- 3) w 2028 r. – 73,5 mln zł;
- 4) w 2029 r. – 75,0 mln zł;
- 5) w 2030 r. – 65,8 mln zł;
- 6) w 2031 r. – 70,3 mln zł;
- 7) w 2032 r. – 70,9 mln zł;
- 8) w 2033 r. – 70,9 mln zł;
- 9) w 2034 r. – 72,7 mln zł;
- 10) w 2035 r. – 74,5 mln zł.

2. Maksymalny limit wydatków z budżetu państwa dla części budżetowej 15 — Sądy powszechne przeznaczonych na wykonywanie zadań wynikających z niniejszej ustawy wynosi:

- 1) w 2026 r. – 0 zł;
- 2) w 2027 r. – 6,7 mln zł;
- 3) w 2028 r. – 7,2 mln zł;
- 4) w 2029 r. – 7,5 mln zł;
- 5) w 2030 r. – 7,8 mln zł;
- 6) w 2031 r. – 8,1 mln zł;
- 7) w 2032 r. – 8,5 mln zł;
- 8) w 2033 r. – 8,8 mln zł;
- 9) w 2034 r. – 9,2 mln zł;
- 10) w 2035 r. – 9,6 mln zł.

3. W przypadku zagrożenia przekroczenia limitu wydatków, o których mowa w ust. 1, zostanie zastosowany mechanizm korygujący polegający na ograniczeniu kosztów rzeczowych Państwowej Inspekcji Pracy związanych z realizacją zadań.

4. Organem monitorującym wykorzystanie limitów wydatków, o których mowa w ust. 1, będzie dysponent 12 części budżetu państwa – Główny Inspektor Pracy.

5. Organem monitorującym wykorzystanie limitów wydatków, o których mowa w ust. 2, będzie dysponent 15 części budżetu państwa – Minister Sprawiedliwości.

Art. 18. Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 1 pkt 6 lit. b, art. 1 pkt 17, art. 9–11 oraz art. 12 pkt 1 i 3, które wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

UZASADNIENIE

I. Potrzeba i cel wydania ustawy

Celem projektowanej ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw jest wprowadzenie rozwiązań prawnych zmierzających do wzmocnienia Państwowej Inspekcji Pracy, zwanej dalej „PIP”, w celu bardziej efektywnego i skutecznego egzekwowania przestrzegania przepisów prawa pracy, a przede wszystkim poprawy sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową w obszarze przeciwdziałania zjawisku omijania przepisów prawa pracy przez nieuprawnione zastępowanie stosunku pracy umowami cywilnoprawnymi lub faktycznego świadczenia pracy bez zawarcia umowy, a także do usprawnienia mechanizmów przywracania stanu zgodnego z prawem w przypadkach stwierdzonych nieprawidłowości.

Wprowadzenie części rozwiązań przewidzianych w ww. projekcie ustawy stanowi realizację kamienia milowego A71G „Reforma Państwowej Inspekcji Pracy” oraz kamienia milowego A72G „Działania na rzecz budowania zdolności Państwowej Inspekcji Pracy” w ramach reformy A.4.7 „Ograniczenie segmentacji rynku pracy” zawartej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO). Wdrożenie całej reformy powinno być zakończone do 30 czerwca 2026 r., a kamień milowy A71G zrealizowany do końca 2025 r.

Zgodnie z kamieniem milowym A71G wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy ma nastąpić przez:

- 1) uprawnienie PIP do wydawania decyzji administracyjnych o przekształceniu nieprawidłowo zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę;
- 2) umożliwienie wymiany danych między PIP, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, zwanym dalej „ZUS”, i Krajową Administracją Skarbową, zwaną dalej „KAS”, na potrzeby kontroli;
- 3) wprowadzenie możliwości przeprowadzania przez PIP zdalnych kontroli;
- 4) wprowadzenie obowiązku sporządzania przez PIP rocznych i wieloletnich planów działań dla kontroli celowych na podstawie analizy ryzyka;
- 5) co najmniej dwukrotne zwiększenie maksymalnej wysokości grzywny, jaką PIP może nałożyć w postępowaniu mandatowym.

Zgodnie z kamieniem milowym A72G działaniami na rzecz budowania zdolności PIP są:

- 1) przyjęcie wieloletniej strategii budowania zdolności i poprawy warunków pracy, w której przewiduje się:
 - a) sprostanie wyzwaniu nieobsadzonych wakatów,

- b) wprowadzenie narzędzi informatycznych na potrzeby skutecznych kontroli,
 - c) plan szkoleń dla pracowników w zakresie wdrażania nowych przepisów, standardów operacyjnych i narzędzi informatycznych,
 - d) opracowanie metod zarządzania i narzędzi oceny ryzyka, aby kontrole były ukierunkowane i skuteczne;
- 2) przyjęcie budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2026 r., zwiększonego o co najmniej 10 % w porównaniu z 2025 r.;
 - 3) utworzenie międzyinstytucjonalnego zespołu zadaniowego do spraw oceny ryzyka z udziałem przedstawicieli PIP, ZUS i KAS w celu zwiększenia skuteczności kontroli;
 - 4) uruchomienie kanału elektronicznej wymiany danych między PIP, ZUS i KAS;
 - 5) przeprowadzenie audytu bezpieczeństwa systemów informatycznych w PIP;
 - 6) przyjęcie zarządzenia Głównego Inspektora Pracy w sprawie metod i standardów zarządzania kontrolą.

Dodatkowo należy wspomnieć, że przyjęty w KPO kamień milowy wpisuje się w zgłaszaną przez PIP od wielu lat potrzebę dokonania zmian przepisów, które przyczyniłyby się do poprawienia skuteczności działania PIP i zapewnienia pracownikom wyższego poziomu ochrony. Chodzi przede wszystkim o postulat wydawania decyzji administracyjnych w sprawie potwierdzania na piśmie umowy o pracę, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

II. Obecny stan prawny i faktyczny w obszarze zmienianej ustawy oraz projektowane zmiany

- 1. Art. 1 pkt 1, 7 i 12 projektu ustawy. Ograniczenie uprawnień inspektorów pracy w zakresie wytaczania powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy i przyznanie tych uprawnień okręgowym inspektorom pracy (art. 10 ust. 1 pkt 11, art 19 ust. 1 pkt 4a i art. 33 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o PIP”).**

W art. 1 pkt 1 projektu ustawy jest zawarta propozycja zmiany art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy o PIP, przez doprecyzowanie uprawnień PIP w zakresie wnoszenia powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Uprawnienie to jest rzadko wykorzystywane przez inspektorów pracy, co 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 niż wszczynanie i prowadzenie postępowania sądowego o ustalenie istnienia stosunku pracy. Środkiem takim jest zawarta w art. 1 pkt 2 projektu propozycja wprowadzenia środka władczego w postaci stwierdzenia, w drodze decyzji, istnienia stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, powinna być zawarta umowa o pracę. Co jednak ważne, warunkiem wydania decyzji jest niewykonanie polecenia okręgowego inspektora pracy dotyczącego usunięcia naruszeń w obszarze związanym z zawieraniem umów cywilnoprawnych czy faktycznym świadczeniem pracy w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.

W związku z tym, iż uprawnienie w zakresie wydawania decyzji przypisane zostało do zadań okręgowego inspektora pracy, konieczne stało się, aby także uprawnienie do wytaczania powództw czy wstępowanie do postępowania w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy pozostawało w zakresie kompetencji okręgowego inspektora pracy, a nie jak dotychczas inspektorów pracy. Prawo to będzie przysługiwało wyłącznie okręgowym inspektorom pracy w toku kontroli i postępowania w sprawie wydania decyzji, gdy po ich przeprowadzeniu zasadniejszym będzie wytoczenie powództwa zamiast wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy. Decyzja co do wyboru środka będzie pozostawiona okręgowemu inspektorowi pracy. Okręgowy inspektor pracy będzie mógł skierować powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, w szczególności gdy zajdzie konieczność ustalenia istnienia stosunku pracy za okres wcześniejszy niż ten, który może zostać objęty decyzją.

2. Art. 1 pkt 2 lit. b (tiret pierwsze) i lit. c projektu ustawy dotyczący uprawnień okręgowych inspektorów pracy do stwierdzania istnienia stosunku pracy (art. 11 ust. 1 pkt 7a i ust. 2 ustawy o PIP).

Zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy o PIP do zadań PIP należy nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy, w tym m.in. przepisów dotyczących stosunku pracy. PIP jest zatem uprawniona do kontroli przestrzegania przepisów art. 22 § 1² Kodeksu pracy, tzn. tego, czy nie dochodzi do zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem, w sytuacji zachowania warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

W aktualnym stanie prawnym w przypadku stwierdzenia, że stosunek prawny łączący osobę wykonującą pracę z podmiotem powierzającym pracę nie ma charakteru cywilnoprawnego,

lecz w istocie jest stosunkiem pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy, organ PIP może skierować wystąpienie lub wydać polecenie w sprawie zmiany podstawy prawnej świadczenia pracy, może wnieść do sądu pracy powództwo o ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę, a także uruchomić procedurę wykroczeniową, gdyż czyn taki stanowi wykroczenie określone w art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Możliwe do zastosowania przez PIP środki prawne nie są efektywne na tyle, aby można było w sposób skuteczny przeciwdziałać naruszeniom przepisów prawa pracy, jakich dopuszczają się podmioty zatrudniające w zakresie doboru formy zatrudnienia. Wystąpienie (także polecenie) nie ma charakteru władczego, gdyż nie ma przymiotu decyzji administracyjnej. Nie rozstrzyga w sposób władczy o istnieniu lub nieistnieniu stosunku pracy. Podmiot kontrolowany zobowiązany jest jedynie do zawiadomienia odpowiedniego organu PIP o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych w terminie określonym w wystąpieniu. Nierespektowanie zaleceń wynikających z wystąpienia nie wiąże się z żadnymi negatywnymi konsekwencjami dla podmiotu zatrudniającego. Na zmianę charakteru więzi prawnej łączącej podmiot zatrudniający z osobą świadczącą pracę nie ma też wpływu kwalifikacja umowy cywilnoprawnej jako umowy o pracę, jakiej dokonuje inspektor pracy w ramach postępowania mandatowego w sprawie o wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Także uprawnienie inspektora pracy do wytoczenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest efektywne.

Zasadniczym założeniem projektu jest wyposażenie inspektora pracy w kompetencję do zobligowania stron danego stosunku prawnego do doprowadzenia go do zgodności z obowiązującymi przepisami prawa, w sytuacji gdy w toku kontroli zostanie ustalone, iż stosunek ten wykazuje cechy właściwe stosunkowi pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy, bądź gdy stwierdzone zostaną inne naruszenia przepisów prawa pracy.

W tym celu inspektor pracy, w razie ujawnienia nieprawidłowości, będzie zobligowany do wydania polecenia skierowanego do stron stosunku prawnego, wskazującego na konieczność jego ukształtowania w sposób odpowiadający obowiązującym normom prawnym. Realizacja tego polecenia będzie mogła nastąpić dwojako.

Po pierwsze strony będą mogły zawrzeć umowę o pracę. Jeżeli taka czynność zostanie dokonana i uzyska aprobatę inspektora pracy, postępowanie zostanie zakończone bez potrzeby podejmowania dalszych czynności administracyjnych.

Po drugie strony będą mogły ukształtować łączący je stosunek cywilnoprawny – w zakresie jego treści lub sposobu realizacji – w taki sposób, aby usunąć elementy charakterystyczne dla stosunku pracy oraz wyeliminować zarzuty niezgodności z przepisami prawa pracy. Inspektor

pracy zostanie wyposażony w kompetencję do dokonania oceny prawidłowości realizacji wydanego polecenia. W przypadku oceny pozytywnej postępowanie również zostanie zakończone. Natomiast ocena negatywna stanowić będzie podstawę do wszczęcia przez okręgowego inspektora pracy postępowania administracyjnego i albo wydania decyzji ustalającej istnienie stosunku pracy, albo wytoczenia powództwa o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy.

Decyzja ta będzie wywoływała skutki prawne od dnia jej wydania, jednak stanie się wykonalna z dniem następującym po dniu, w którym upływa termin do wniesienia odwołania, o ile żadna ze stron nie wniosła odwołania z dniem prawomocnego orzeczenia sądu albo z dniem nadania jej rygoru natychmiastowej wykonalności.

Projekt nie wprowadza szczególnych regulacji w zakresie nadawania rygoru natychmiastowej wykonalności, obowiązują mechanizmy przewidziane w Kodeksie postępowania administracyjnego. Oznacza to, że brak będzie automatyzmu w tym zakresie, nie wyłączając możliwości nadania rygoru natychmiastowej wykonalności na zasadach ogólnych, jeżeli będzie to uzasadnione okolicznościami konkretnego stanu faktycznego.

Jednocześnie przyjęto zasadę, zgodnie z którą decyzja okręgowego inspektora pracy wywiera skutki na przyszłość. Wyjątek od tej reguły przewidziano jedynie w zakresie ochrony osoby, której dotyczy postępowanie – w okresie od momentu wszczęcia kontroli przez inspektora pracy. Osoba taka będzie korzystała z ochrony analogicznej do tej, jaką objęty jest pracownik, w szczególności w zakresie zakazu rozwiązywania stosunku prawnego z inicjatywy podmiotu zatrudniającego.

Niezależnie od powyższych rozwiązań inspekcja pracy zachowuje możliwość wystąpienia na drogę sądową z powództwem o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy. Podkreślono przy tym, że postępowanie sądowe pozostaje jedyną drogą umożliwiającą uzyskanie skutków wstecznych w zakresie przekształcenia stosunku cywilnoprawnego w stosunek pracy. Skutek retroaktywny może zatem wynikać wyłącznie z prawomocnego orzeczenia sądu pracy.

Projekt ustawy zakłada więc wprowadzenie skuteczniejszego mechanizmu przeciwdziałania nieuprawnionemu zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, w postaci przyznania PIP kompetencji do stwierdzania istnienia stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę, w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. W tym celu w projekcie ustawy proponuje się poszerzenie katalogu środków władczych, przysługujących PIP, przez uzupełnienie art. 11 ustawy o pkt 7a, wprowadzając wymienioną kompetencję. Przewidziano mechanizm wydawania poleceń usunięcia naruszeń, przy jednoczesnym zakazie stosowania

rozwiązań prowadzących do wypowiedzenia stosunku pracy. Rozwiązanie to jest zgodne z zasadą ochrony trwałości stosunku pracy oraz z normami konstytucyjnymi dotyczącymi ochrony godności pracownika i prawa do sprawiedliwego traktowania.

Rozszerzenie kompetencji o możliwość skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w innych przypadkach naruszeń prawa pracy (art. 11 pkt 8) zwiększa elastyczność i adekwatność działań kontrolnych wobec różnorodnych praktyk pracodawców, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedzialności osób nadzorujących stosowanie prawa.

W projekcie ustawy proponuje się więc wprowadzenie przepisów, które przyznają okręgowemu inspektorowi pracy możliwość wyboru środka reakcji, od wydania polecenia, przez wydanie decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy lub skierowanie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Rozwiązanie to zapewni elastyczność działania organu, który – w zależności od stanu faktycznego, złożoności sprawy lub poziomu współpracy stron – będzie mógł zastosować instrumenty administracyjne lub skierować sprawę do sądu. Pozwoli to uniknąć sytuacji, w której organ zmuszony byłby wydawać decyzję w sprawach spornych lub wymagających szerokiego postępowania dowodowego. Takie ukształtowanie uprawnień zwiększy skuteczność i proporcjonalność działań Państwowej Inspekcji Pracy, przy jednoczesnym zachowaniu gwarancji procesowych stron.

Jednocześnie w projekcie ustawy przewiduje się doprecyzowanie zasady wydawania przez inspektorów pracy decyzji ustnych i poleceń w toku kontroli.

Zgodnie z nowym art. 34 ust. 21 ustawy o PIP, wydanie decyzji przez okręgowego inspektora pracy o stwierdzeniu istnienia stosunku pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika. W szczególności nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Nowelizacja wprowadza więc ochronę pracowników przed niekorzystnym traktowaniem, co wzmacnia konstytucyjną ochronę pracy oraz zasady prawa pracy dotyczące powszechnej i szczególnej ochrony pracowników.

Dodatkowo projektowana zmiana w art. 281 § 1 Kodeksu pracy i uzupełnienie katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika o przypadki naruszenia zakazu niekorzystnego traktowania pracownika w związku z wydaniem decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy zapewnia realną ochronę pracownikom, w sytuacjach gdy pracodawca podejmuje wobec nich działania odwetowe lub represyjne.

Nowelizacja wprowadza więc skuteczny instrument prawny umożliwiający egzekwowanie obowiązku poszanowania praw pracowniczych oraz wzmacnia gwarancje trwałości stosunku

pracy wobec osób, których status został potwierdzony w wyniku działań kontrolnych inspekcji pracy.

Za wprowadzeniem uprawnienia do wydawania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy, poza mankamentami istniejących aktualnie instrumentów prawnych, przemawia skala zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych zamiast umowy o pracę, czemu bezwzględnie należy przeciwdziałać. Ponadto podobne rozwiązanie funkcjonuje już w obrocie prawnym. Korzysta z niego Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który wykorzystuje instrumenty władcze przy ustalaniu istnienia stosunku pracy na podstawie tych samych przepisów o charakterze materialnoprawnym (art. 22 § 1–1² Kodeksu pracy) w ramach postępowania o ustalenie tytułu ubezpieczenia.

Proponowana zmiana stanowi częściową realizację kamienia milowego A71G przez nadanie Państwowej Inspekcji Pracy uprawnienia do wydawania decyzji administracyjnych o przekształceniu nieprawidłowo zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę.

3. Art. 1 pkt 2 lit. b tiret drugie projektu ustawy. Zastąpienie sformułowania „osoby winne” sformułowaniem „osoby odpowiedzialne” (art. 11 ust. 1 pkt 8 ustawy o PIP).

Zgodnie z art. 11 ust. 1 pkt 8 ustawy o PIP w obecnym brzmieniu inspektor pracy uprawniony jest do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione w pkt 1–7, w sprawie ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych. Sformułowanie „osoba winna” sugeruje ustalenie przez inspektora pracy w toku kontroli winy osób, których może dotyczyć wystąpienie lub polecenie wydane na podstawie omawianego przepisu.

W rzeczywistości określenie „osoby winnej” polega na wskazaniu osoby odpowiedzialnej, zgodnie z obowiązującymi przepisami, za określone naruszenia w zakresie prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy czy legalności zatrudnienia. Tym samym wystąpienia i polecenia inspektorów pracy wskazują osoby odpowiedzialne za powstanie stanu niezgodnego z prawem bez wcześniejszego określania winy danej osoby. Ewentualne wyciągnięcie konsekwencji wobec takiej osoby, np. w trybie odpowiedzialności porządkowej, pozostaje w gestii adresata wystąpienia czy polecenia. Zatem zasadne jest zastąpienie sformułowania „osoby winne” sformułowaniem „osoby odpowiedzialne”.

Wobec powyższego proponuje się modyfikację przepisu uprawniającego inspektora pracy do wydania wystąpienia i polecenia w ten sposób, że inspektor pracy będzie – zgodnie z proponowanym brzmieniem art. 11 pkt 8 ustawy o PIP – uprawniony do „skierowania

wystąpienia lub wydania polecenia, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione w pkt 1–7, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób odpowiedzialnych”.

4. Art. 1 pkt 3 projektu ustawy. Rozszerzenie zakresu podmiotowego kontroli PIP przez ujęcie w przepisie podmiotów, które utraciły status podmiotów zatrudniających pracowników lub osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy w okresie jednego roku przed rozpoczęciem kontroli oraz zakresu przedmiotowego kontroli tych podmiotów (art. 13 pkt 1 i 5 ustawy o PIP).

W obecnym stanie prawnym zgodnie z art. 13 pkt 1 ustawy o PIP kontroli inspekcji pracy podlegają w pełnym zakresie pracodawcy, a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne – na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy. Zakres kontroli legalności zatrudnienia przewidziany w art. 13 pkt 1 ustawy o PIP nie obejmuje zagadnienia związanego z zawieraniem umów cywilnoprawnych lub osoba faktycznie świadczy pracę w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. W myśl art. 2 pkt 14 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r. poz. 620), definicja nielegalnego zatrudnienia – w ramach której wykonywana jest kontrola legalności zatrudnienia – odnosi się wyłącznie do zatrudnienia przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków.

Zatem w zakresie objętym kontrolą legalności zatrudnienia nie można kwestionować zatrudnienia osób fizycznych na podstawie umów cywilnoprawnych zamiast na podstawie umowy o pracę. Z tego względu należy dokonać zmiany przepisu w tym zakresie

Kompetencje kontrolne PIP dotyczą, zgodnie z obecnym brzmieniem przepisu, wyłącznie „aktywnych” pracodawców i przedsiębiorców w czasie dokonywania czynności kontrolnych. Takie rozwiązanie normatywne należy uznać za stanowczo zbyt wąskie i niepozwalające organom PIP na podjęcie interwencji w stosunku do podmiotów, które utraciły status pracodawcy lub przedsiębiorcy, a z informacji lub z treści wniosków potencjalnie poszkodowanych podmiotów wynika, że podmioty takie naruszyły prawo i ich działania mogły przykładowo zagrażać zdrowiu czy życiu ludzkiemu.

Cechą wspólną podmiotów podlegających czynnościom kontrolnym organów PIP jest zatem ich status pracodawcy lub przedsiębiorcy w czasie przeprowadzenia czynności kontrolnych. Aktualne przepisy uniemożliwiają natomiast egzekwowanie prawa wobec byłych

pracodawców lub przedsiębiorców z chwilą zaprzestania zatrudniania pracowników lub powierzenia pracy osobom fizycznym na innej podstawie. Mając na uwadze brzmienie obowiązującego przepisu oraz doświadczenia kontrolne inspektorów pracy, zakres podmiotowy analizowanej regulacji wydaje się niewystarczający. Niejednokrotnie inspektorzy pracy spotykają się z sytuacjami, gdy po rozpoczęciu kontroli pracodawcy rozwiązują z zatrudnionymi umowy o pracę lub umowy cywilnoprawne, dzięki czemu przestają „mieścić się” w katalogu podmiotów określonych w art. 13 ustawy o PIP. Utrata statusu pracodawcy lub przedsiębiorcy, na rzecz którego osoby fizyczne świadczą pracę na podstawie innych podstaw niż stosunek pracy, w praktyce uniemożliwia zakończenie kontroli i skuteczne wyegzekwowanie świadczeń pracowniczych.

Mając zatem na uwadze zmiany zachodzące na rynku pracy, otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym w szczególności liczne zmiany własnościowe podmiotów kontrolowanych, niezbędne jest wprowadzenie nowych rozwiązań. W projekcie przyjmuje się zatem, że czynnościom kontrolnym poddani będą pracodawcy oraz niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest lub w okresie jednego roku poprzedzającego dzień podjęcia kontroli była świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę prawną świadczenia tej pracy. Podmioty te będą podlegały kontroli PIP w pełnym zakresie. Powyższa zmiana umożliwi inspektorowi pracy skuteczną realizację funkcji kontrolnych.

5. Art. 1 pkt 4 i 5 projektu ustawy. Zmiana zakresu informacji pozyskiwanych od ZUS i przekazywanych ZUS (art. 14 ust. 2 pkt 3 i art. 14a ustawy o PIP) oraz wprowadzenie przepisów dotyczących wydawania przez Głównego Inspektora Pracy interpretacji indywidualnych (art. 14b ustawy o PIP).

Art. 14 ust. 2 pkt 3 ustawy o PIP w obecnym brzmieniu ogranicza pozyskiwanie danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zwanego dalej „ZUS”, przez PIP. Aktualne ograniczenia wynikające z praktyki stosowania przepisów o ochronie danych osobowych utrudniają efektywną współpracę między ZUS a PIP. Dla prawidłowej realizacji zadań kontrolnych PIP niezbędny jest dostęp, zarówno do informacji dotyczących ubezpieczonych, jak i płatników składek. W praktyce, gdy PIP zwróci się z wnioskiem, w którym wskazuje imię, nazwisko i PESEL ubezpieczonego (o ile posiada, a w razie gdy nie nadano numeru PESEL – rodzaj, serię i numer dokumentu tożsamości), ZUS nie udostępni danych o jego wszystkich płatnikach składek. Analogicznie w razie wskazania we wniosku przez PIP danych płatnika składek, ZUS nie udostępnia informacji o wszystkich zgłoszonych przez niego ubezpieczonych. ZUS może

przekazać dane w ograniczonym zakresie, które często nie są wystarczające, aby skutecznie przeprowadzić kontrolę. W związku z tym w projekcie ustawy proponuje się zmianę brzmienia art. 14 ust. 2 pkt 3 ustawy o PIP przez przyznanie PIP prawa do nieodpłatnego pozyskiwania wszelkich informacji zgromadzonych przez ZUS w zakresie niezbędnym do realizacji zadań PIP, a nie tylko informacji zgromadzonych „przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na koncie ubezpieczonego i koncie płatnika składek (...) w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym, a także danych o wypadkach przy pracy (...)”.

Ponadto, mając na uwadze konieczność wymiany danych i informacji między PIP, ZUS i KAS, z wykorzystaniem systemu, o którym mowa w dodawanym art. 68ac ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.), wprowadza się w ustawie o PIP art. 14a stanowiący o zakresie danych i informacji udostępnianych ZUS.

Wprowadzony został także przepis art. 14b przyznający Głównemu Inspektorowi Pracy prawo do wydawania interpretacji indywidualnych w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalenia, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi umowę o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Projektowany przepis ma na celu wskazanie stronom stosunku prawnego, czy właściwie zinterpretowały przepisy w kontekście łączącego je stosunku prawnego. Interpretacja taka będzie wiązała organy PIP w odniesieniu do wnioskodawcy. Nie będzie wiążąca dla podmiotu zatrudniającego i nie będzie on mógł być obciążony sankcjami w zakresie, w jakim zastosował się do uzyskanej interpretacji indywidualnej.

Wydanie interpretacji będzie jednak pociągało za sobą konieczność uiszczenia opłaty w wysokości 40 zł, która to opłata stanowić będzie przychód PIP.

Od wydanej przez Głównego Inspektora Pracy interpretacji indywidualnej przysługiwać będzie odwołanie do sądu okręgowego. Opłata od odwołania od decyzji w sprawie interpretacji indywidualnej wynosić będzie 200 zł.

Zgodnie z projektowanym art. 14b ust. 20, do postępowań o wydanie interpretacji indywidualnej stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2025 r. poz. 1691, z późn. zm.), chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

Jednocześnie projekt przewiduje możliwość wniesienia odwołania od rozstrzygnięcia w sprawie interpretacji indywidualnej do sądu w trybie określonym w Kodeksie postępowania cywilnego. Przyjęta konstrukcja, polegająca na administracyjnoprawnym trybie wydania

interpretacji oraz sądowej kontroli jej rozstrzygnięcia w postępowaniu cywilnym, stanowi świadome odstępstwo od modelu przyjętego w ustawie – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2025 r. poz. 1480, z późn. zm.), w którym kontrola interpretacji następuje w trybie sądowoadministracyjnym.

Rozwiązanie to jest uzasadnione specyfiką przedmiotu interpretacji, który dotyczy kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy, a więc zagadnienia tradycyjnie należącego do kognicji sądów pracy i ubezpieczeń społecznych. Skierowanie kontroli rozstrzygnięć w tym zakresie do sądu rozpoznającego sprawę według przepisów Kodeksu postępowania cywilnego zapewnia jednolitość orzecznictwa oraz spójność z istniejącym systemem ochrony prawnej w sprawach z zakresu prawa pracy.

Zastosowanie przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego na etapie postępowania przed organem oraz przepisów Kodeksu postępowania cywilnego na etapie sądowej kontroli rozstrzygnięcia nie narusza zasady prawa do sądu, a jednocześnie pozwala na zachowanie odrębności funkcji interpretacyjnej organu administracji i funkcji jurysdykcyjnej sądu pracy.

6. Art. 1 pkt 6 lit. a i b projektu ustawy. Określenie obowiązku opracowywania programów działania PIP na podstawie analizy ryzyka (art. 18 ust. 1 pkt 3 i art. 18 ust. 8 i 9 ustawy o PIP).

Zgodnie z kamieniem milowym A71G wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy miałyby nastąpić przez wprowadzenie obowiązku sporządzania przez Państwową Inspekcję Pracy rocznych i wieloletnich planów działań dla kontroli celowych na podstawie analizy ryzyka. W obecnym stanie prawnym PIP tworzy już program działania, m.in. w oparciu o analizę prawdopodobieństwa naruszenia prawa.

Na podstawie przepisu art. 18 ust. 8 i 9 ustawy o PIP Główny Inspektor Pracy będzie opracowywał wieloletnią strategię budowania zdolności i poprawy warunków pracy Państwowej Inspekcji Pracy, obejmującą w szczególności:

- 1) rozwiązanie problemu nieobsadzonych etatów,
- 2) wprowadzenie narzędzi informatycznych na potrzeby skutecznych kontroli,
- 3) opracowanie metod zarządzania i narzędzi oceny ryzyka, aby kontrole były ukierunkowane i skuteczne, a także planu szkoleń dla pracowników w zakresie wdrażania nowych przepisów, standardów operacyjnych i narzędzi informatycznych,

oraz przedkłada tę strategię do zatwierdzenia Radzie Ochrony Pracy.

Rada Ochrony Pracy zatwierdza strategię w terminie 14 dni od dnia jej przekazania przez Głównego Inspektora Pracy. Termin ten dotyczy każdego kolejnego rozpatrzenia strategii w zmienionym brzmieniu po zgłoszonych przez nią uwagach.

7. Art. 1 pkt 7 projektu ustawy. Przekazanie okręgowym inspektorom pracy kompetencji do wydawania decyzji dotyczących stwierdzania istnienia stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, oraz prawa do wytaczania powództwa na rzecz obywateli, a także wstępowania, za zgodą powoda, do postępowania w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy (art. 19 ust. 1 pkt 4 i 4a ustawy o PIP).

Obecnie obowiązujący art. 19 ustawy o PIP określa zakres działania okręgowego inspektora pracy. W treści art. 19 ust. 1 pkt 4 ustawy o PIP przewidziane zostało uprawnienie okręgowego inspektora pracy do wydania decyzji nakazującej zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą.

W związku z przyjęciem w projekcie ustawy regulacji poszerzającej kompetencje PIP o stwierdzenie istnienia stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę (dodawany w ustawie o PIP art. 11 pkt 7a), zakłada się, że organem uprawnionym do tego będzie okręgowy inspektor pracy, co podkreśla wyjątkową rangę tego środka prawnego i konieczność rozważnego z niego korzystania. Zapewni to większą wnikliwość przy analizowaniu sytuacji prawnej i faktycznej niż w sytuacji, gdyby dokonywał jej sam inspektor pracy przeprowadzający kontrolę.

Kompetencje okręgowego inspektora pracy zostały poszerzone także o prawo wytaczania powództwa na rzecz obywateli w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, a także wstępowania, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.

8. Art. 1 pkt 8 lit. a. Żądanie wykonania czynności kontrolnych za pomocą kamery z przekazem online (art. 23 ust. 1 pkt 2a ustawy o PIP).

Zgodnie z obecnie obowiązującym przepisem art. 23 ust. 1 pkt ustawy o PIP inspektor pracy ma prawo przeprowadzania oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i

urządzeń oraz przebiegów procesów technologicznych i pracy. W projekcie ustawy proponuje się uzupełnienie tych kompetencji o możliwość przeprowadzenia czynności kontrolnych polegających na umożliwieniu kontroli dokumentów, wysłuchaniu strony oraz przesłuchaniu podmiotu kontrolowanego za pomocą udostępnionych do tego celu urządzeń technicznych umożliwiających przekaz telekomunikacyjny, a w szczególności urządzeń umożliwiających dwukierunkową łączność w czasie rzeczywistym pozwalających na przesyłanie obrazu lub obrazu i dźwięku między uczestnikami czynności kontrolnej. Takie uprawnienie inspektora pracy wpłynie na zwiększenie efektywności przeprowadzonych czynności, a niejednokrotnie w ogóle je umożliwi. Inspektor pracy jest obowiązany zachować w tajemnicy informacje, które uzyskał w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych. Obowiązek zachowania tajemnicy trwa również po ustaniu zatrudnienia na stanowisku inspektora pracy.

Przekaz online byłby prowadzony przez osobę wykwalifikowaną i przygotowaną merytorycznie do przedstawienia inspektorowi pracy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, np. osobę pełniącą funkcję służby bhp. Należy zauważyć, że w systemie prawa są już przepisy umożliwiające przeprowadzenie czynności kontrolnych na odległość – art. 51 ust. 3a ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, jeżeli może to usprawnić prowadzenie kontroli lub przemawia za tym charakter prowadzonej przez przedsiębiorcę działalności gospodarczej. W proponowanym brzmieniu przepisu uprawnienie do przeprowadzenia kontroli w trybie online byłoby, co do zasady, wyjątkiem od reguły wskazanej w art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o PIP, realizowane wyłącznie w uzasadnionych przypadkach, w szczególności braku możliwości lub konieczności osobistego wykonania czynności kontrolnych, jeżeli nie stałoby to w sprzeczności z celem kontroli. Niewątpliwie byłoby to też przejawem dostosowania działania organów PIP do wymogów nowoczesnej gospodarki rynkowej i realizacją kamienia milowego A71G, który zakłada prowadzenie kontroli zdalnych.

9. Art. 1 pkt 8 lit. b i c projektu ustawy. Wprowadzenie możliwości dostarczania dokumentów w postaci elektronicznej przez pracodawcę delegującego (art. 23 ust. 1 pkt 5 i 5a ustawy o PIP).

W toku postępowania kontrolnego inspektor pracy będzie mógł żądać przedłożenia dokumentów (akt osobowych i innych dokumentów związanych z wykonywaniem pracy) w postaci papierowej lub elektronicznej. Projektuje się przekazywanie informacji, dokumentów lub oświadczeń w sprawach delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dotyczących kontroli, o której mowa w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług

(Dz. U. z 2025 r. poz. 1682, z późn. zm.), w postaci elektronicznej. Takie rozwiązanie niewątpliwie ułatwi także kontrolowanemu współpracę z kontrolującym i wpisuje się w wypełnienie postanowień kamienia milowego A71G, dotyczącego prowadzenia kontroli zdalnych.

10. Art. 1 pkt 8 lit. d projektu ustawy. Wykonywanie przez inspektora pracy kopii dokumentów w postaci elektronicznej, żądanie ich od podmiotu kontrolowanego (art. 23 ust. 1 pkt 8 ustawy o PIP).

Zgodnie z obecnym brzmieniem art. 23 ust. 1 pkt 8 ustawy o PIP w toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo wykonywania niezbędnych dla celów kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego. Należy podkreślić, że przy obecnych możliwościach technicznych inspektorzy pracy bardzo rzadko korzystają ze wskazanego uprawnienia – w zasadzie nie zdarza się, aby sami wykonywali odpisy lub wyciągi z analizowanych w toku czynności kontrolnych dokumentów, a rzadko się zdarza, aby dokonywali na podstawie tych dokumentów zestawień i obliczeń. Najczęściej w czasie kontroli wykonują kopie dokumentów bądź żądają sporządzenia przedmiotowych kopii od podmiotu kontrolowanego. Takiej możliwości – najczęściej mającej miejsce w toku prowadzenia kontroli – nie przewidują przepisy ustawy o PIP w obecnym brzmieniu.

Wobec powyższego proponuje się modyfikację przepisu określonego w art. 23 ust. 1 pkt 8 ustawy o PIP, zgodnie z którą w toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo wykonywania niezbędnych dla celów kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów, kopii dokumentów w postaci elektronicznej oraz w postaci papierowej, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego. Przyjęcie postulowanych rozwiązań w sposób zdecydowany usprawni przebieg postępowania kontrolnego, a przekazywanie wskazanych dokumentów, zestawień i obliczeń w postaci elektronicznej umożliwi prowadzenie kontroli zdalnych zgodnie z postanowieniami kamienia milowego A71G.

11. Art. 1 pkt 9 projektu ustawy. Przesłuchiwanie kontrolowanego lub świadków w ramach tzw. pomocy prawnej (art. 23a ustawy o PIP).

Projektuje się przyznanie organom PIP uprawnienia do korzystania z instytucji tzw. pomocy prawnej. Obecnie bowiem w sytuacji, gdy zakład pracy znajduje się w innym województwie niż miejsce zamieszkania pracownika bądź byłego pracownika, inspektor pracy z okręgowego inspektoratu pracy właściwego dla miejsca zamieszkania tych osób nie może ich przesłuchać

w charakterze świadka z uwagi na fakt, iż kontrola wobec przedsiębiorcy przeprowadzana jest przez inspektora właściwego dla siedziby pracodawcy. Możliwości takiej nie przewiduje żaden przepis ustawy o PIP regulujący procedurę przeprowadzania czynności kontrolnych. Instytucja pomocy prawnej funkcjonuje zarówno w postępowaniu administracyjnym, jak i cywilnym. I tak przykładowo zgodnie z art. 52 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego w toku postępowania organ administracji publicznej zwraca się do właściwego terenowego organu administracji rządowej lub organu samorządu terytorialnego o wezwanie osoby zamieszkałej lub przebywającej w danej gminie lub mieście do złożenia wyjaśnień lub zeznań albo do dokonania innych czynności, związanych z toczącym się postępowaniem. Organ prowadzący postępowanie oznaczy zarazem okoliczności będące przedmiotem wyjaśnień lub zeznań albo czynności, jakie mają być dokonane. Należy jednak podkreślić, że postępowanie kontrolne i jego ustalenia stanowią etap wyjaśniający w sprawie i tworzący podstawę do podejmowania dalszych działań, lecz jest to etap proceduralnie swoisty, niepodlegający przepisom z zakresu postępowania administracyjnego. Zgodnie z wyżej wskazaną regułą przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego nie stosuje się do postępowania kontrolnego inspektora pracy, które zostało uregulowane przepisami ustawy o PIP. Nie ma zatem możliwości zastosowania na podstawie art. 12 ustawy o PIP art. 52 Kodeksu postępowania administracyjnego. Proponuje się zatem, aby w ramach tzw. pomocy prawnej inspektor pracy przeprowadzający kontrolę był uprawniony do zwrócenia się do innej jednostki organizacyjnej PIP o wezwanie osoby zamieszkałej lub przebywającej na terenie jej właściwości miejscowej do złożenia wyjaśnień lub zeznań związanych z przeprowadzaną kontrolą. Uprawnienie to przyczyni się do pełnego ustalenia stanu faktycznego w sprawie i wpłynie pozytywnie zarówno na ostateczny efekt działań kontrolno-nadzorczych, jak również czas ich trwania.

12. Art. 1 pkt 10 projektu ustawy. Kontrole zdalne (art. 26 ust. 5–8 ustawy o PIP).

Wprowadzenie możliwości kontroli zdalnej umożliwi sprawne przeprowadzenie kontroli w przypadkach np. ograniczenia funkcjonowania urzędu z powodu sytuacji nadzwyczajnych, a ponadto ułatwi podmiotom kontrolowanym komunikację z urzędem. Stanowi też dostosowanie metod prowadzenia czynności kontrolnych do zmieniającej się rzeczywistości. Okres pandemii wywołanej wirusem Sars-CoV-2 wymusił wprowadzenie alternatywnych sposobów komunikowania się ze względu na ograniczenia kontaktu bezpośredniego z podmiotami kontrolowanymi i ich przedstawicielami. Ponadto zmiana ta wychodzi naprzeciw potrzebie

usprawnienia prowadzenia kontroli oraz odpowiada na postulat cyfryzacji działań administracji państwowej.

Należy przy tym zaznaczyć, że możliwość wykonywania kontroli w ten sposób będzie dopuszczalna wyłącznie w uzasadnionych przypadkach, jeżeli nie stoi to w sprzeczności z celem kontroli oraz w żaden sposób nie ogranicza możliwości przeprowadzania przez inspektora pracy typowych czynności kontrolnych, takich jak bezpośrednia wizytacja na terenie podmiotu kontrolowanego, czy możliwości żądania przedłożenia dokumentów czy przesłuchiwanie osób. Należy zauważyć, że możliwość przeprowadzenia czynności kontrolnych na odległość przewiduje np. art. 51 ust. 3a ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, zgodnie z którym za zgodą przedsiębiorcy kontrola lub poszczególne czynności kontrolne mogą być przeprowadzone w sposób zdalny za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (Dz. U. z 2025 r. poz. 366) lub za pomocą środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz. U. z 2024 r. poz. 1513), jeżeli może to usprawnić prowadzenie kontroli lub przemawia za tym charakter prowadzonej przez przedsiębiorcę działalności gospodarczej. W proponowanym przepisie ustawy o PIP zgoda podmiotu kontrolowanego nie jest wymagana, gdyż co do zasady prowadzenie kontroli zdalnej wymaga współdziałania organu i kontrolowanego. Przewiduje się również okazanie legitymacji oraz dostarczenie upoważnienia z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.

Projektuje się, że prowadzenie kontroli lub poszczególnych czynności kontrolnych w sposób zdalny odbywa się przy użyciu środków technicznych i organizacyjnych zapewniających odpowiedni poziom bezpieczeństwa w systemach teleinformatycznych, w tym poufność, dostępność i integralność transmisji danych, z zastosowaniem mechanizmów kryptograficznych w sposób adekwatny do zagrożeń lub wymogów przepisów prawa, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 18 ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2025 r. poz. 1701), tj. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 maja 2024 r. w sprawie Krajowych Ram Interoperacyjności, minimalnych wymagań dla rejestrów publicznych i wymiany informacji w postaci elektronicznej oraz minimalnych wymagań dla systemów teleinformatycznych (Dz. U. poz. 773), zwanego dalej „rozporządzeniem”.

Zgodnie z § 19 rozporządzenia systemy teleinformatyczne wykorzystywane przez PIP muszą zapewnić odpowiedni poziom bezpieczeństwa, spełniać wymagania w zakresie: zapewnienia

poufności, dostępności i integralności danych, stosowania mechanizmów kryptograficznych adekwatnych do poziomu zagrożeń lub wymogów prawa, stosowania systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji zgodnego z Polską Normą PN-ISO/IEC 27001.

W celu przeprowadzenia kontroli w sposób zdalny planowane jest użycie bezpiecznej metody komunikacji dwustronnej, opartej na szyfrowaniu end-to-end (E2EE), zapewniającej poufność, integralność, prywatność transmisji elektronicznej, która szczegółowo określona będzie na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy.

Projektowana regulacja wpisuje się w kierunek cyfryzacji administracji publicznej. Wykorzystanie środków technicznych zgodnych z rozporządzeniem zapewnia odpowiedni poziom bezpieczeństwa i interoperacyjności, co umożliwia skuteczne i zgodne z prawem prowadzenie kontroli zdalnej przez inspektorów pracy, w tym bezpiecznego przesyłania dokumentacji kontrolnej, prowadzenia zdalnych czynności kontrolnych polegających na umożliwieniu kontroli dokumentów, wysłuchaniu strony oraz przesłuchaniu podmiotu kontrolowanego, ochrony danych osobowych pracowników i kontrolowanych podmiotów.

Wprowadzenie kontroli zdalnych stanowi realizację kamienia milowego A71G.

13. Art. 1 pkt 11 lit. a i d projektu ustawy. Dokumentowanie wyników kontroli na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej (art. 31 ust. 1 i 10a ustawy o PIP).

W aktualnym stanie prawnym ustalenia kontroli są dokumentowane co do zasady w formie protokołu. Protokół kontroli jest dokumentem urzędowym, który zawiera informacje na temat przebiegu i wyników kontroli przeprowadzonej przez inspektora pracy. Art. 31 ust. 2 ustawy o PIP reglamentuje treść protokołu kontroli, zaś art. 31 ust. 3 tej ustawy przewiduje, że protokół podpisuje inspektor pracy prowadzący kontrolę oraz osoba lub organ reprezentujący podmiot kontrolowany. Choć ustawa o PIP nie określa wprost formy protokołu kontroli, to w praktyce stosowane jest w tym zakresie wyłącznie pismo utrwalone w postaci papierowej. W praktyce obrotu gospodarczego oraz w administracji w coraz większym stopniu są wykorzystywane dokumenty utrwalone w postaci elektronicznej, a także elektroniczne środki wymiany informacji. W wielu przypadkach usprawniają one i przyspieszają postępowanie. W projekcie proponuje się wprowadzenie możliwości sporządzenia protokołu kontroli także na piśmie utrwalonym w postaci elektronicznej. Dla zachowania tej formy wymaga się zgodnie z art. 14 § 1a ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego opatrzenia pisma utrwalonego w postaci elektronicznej kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym lub kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną organu administracji publicznej ze wskazaniem w treści pisma osoby opatrującej pismo

pieczęcią. Proponowane rozwiązanie było od dawna postulowane przez podmioty kontrolowane, wychodzi naprzeciw współczesnym wyzwaniom technologicznym, a jednocześnie wpisuje się to w dyspozycję kamienia milowego A71G, który zakłada prowadzenie kontroli zdalnych.

Ta sama zasada będzie miała zastosowanie do notatki urzędowej, za pomocą której dokumentuje się wyniki kontroli w przypadku niestwierdzenia uchybień (proponowany art. 31 ust. 10a ustawy o PIP).

14. Art. 1 pkt 11 lit. b projektu ustawy (art. 31 ust. 2 pkt 7a ustawy o PIP).

Projektowany przepis art. 31 ust. 2 pkt 7a jest konsekwencją instytucji pomocy prawnej proponowanej w art. 23a ustawy o PIP. Ustalenia dokonane przez inny organ PIP, aby mogły być podstawą działania organu prowadzącego daną kontrolę, wymagają włączenia ich do treści protokołu z kontroli. Przyjęte rozwiązanie daje podmiotowi kontrolowanemu możliwość ustosunkowania się do ustaleń podjętych w ramach pomocy prawnej w ramach zastrzeżeń do protokołu z kontroli.

Zgodnie z aktualnym brzmieniem art. 31 ust. 2 pkt 16 ustawy o PIP protokół kontroli zawiera datę i miejsce podpisania protokołu przez kontrolującego, jak i osobę reprezentującą podmiot kontrolowany.

15. Art. 1 pkt 11 lit. c projektu ustawy. Doprecyzowanie przepisów w zakresie sporządzania protokołu kontroli (art. 31 ust. 9 ustawy o PIP).

Art. 31 ust. 9 ustawy o PIP w dotychczasowym brzmieniu stanowi, że kopię protokołu kontroli inspektor pracy pozostawia podmiotowi kontrolowanemu. Przepis ten całkowicie nie przystaje do praktyki działania inspektorów pracy. Inspektor pracy nie przekazuje bowiem podmiotowi kontrolowanemu kopii protokołu kontroli, lecz dokument oryginalny. Postępowanie kontrolne kończy się podpisaniem przez inspektora pracy i przedstawiciela podmiotu kontrolowanego protokołu kontroli w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden przekazuje się podmiotowi kontrolowanemu. W praktyce egzemplarz ten nie zawsze jest też pozostawiany, jak stanowi przywołany wyżej przepis, podmiotowi kontrolowanemu, ale jest doręczany inaczej. Protokół kontroli może być przekazywany podmiotowi kontrolowanemu za pośrednictwem operatora pocztowego, w siedzibie jednostki organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy lub mógłby być przekazywany, mając formę dokumentu elektronicznego, za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Dotychczasowe brzmienie przepisu dostosowane jest wyłącznie do kontroli bezpośrednio prowadzonej w podmiocie kontrolowanym.

Wobec powyższego proponuje się modyfikację art. 31 ust. 9. Proponowana zmiana dostosuje przepis ustawy o PIP do wieloletniej praktyki działania inspektorów pracy, a ponadto umożliwi przekazywanie podmiotowi kontrolowanemu jednego egzemplarza protokołu kontroli w różny, możliwy obecnie sposób. Ponadto proponowana zmiana daje możliwość legalnego przekazania protokołu podmiotowi kontrolowanemu za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, co faktycznie umożliwi prowadzenie kontroli zdalnych, a to wypełnia dyspozycję kamienia milowego A71G.

W art. 31 ust.10a dodano przepis, zgodnie z którym notatkę urzędową sporządza się na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej.

16. Art. 1 pkt 12 i 13 projektu ustawy (art. 33 ust. 1 pkt 3 i art. 33a ust. 1 ustawy o PIP).

Zawiadomienie o wszczęciu postępowania.

W związku z przyznaniem określonych kompetencji do wytaczania powództw w sprawach o ustalenie istnienia i treści stosunku pracy i prawa do wstępowania w tych sprawach do postępowania okręgowym inspektorom pracy wykreślono pkt 3 w art. 33 ust. 1, który uprawnienie takie przyznawał inspektorom pracy.

W projekcie dodano przepis art. 33a, który nakłada na okręgowego inspektora pracy obowiązek zawiadomienia strony o wszczęciu postępowania w sprawie decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy. Podstawą takiego zawiadomienia będą ustalenia dokonane w toku kontroli przez inspektora pracy.

W toku postępowania okręgowy inspektor pracy będzie mógł wydać decyzję, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy o PIP, lub skierować do właściwego sądu pracy powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, w szczególności gdy zachodzi konieczność ustalenia istnienia stosunku pracy za okres wcześniejszy niż ten, który może zostać objęty decyzją

Wszczęcie przez okręgowego inspektora pracy postępowania pociąga za sobą określone skutki, tj. przerywa bieg przedawnienia roszczeń pracowniczych, dotyczących stosunku pracy, a także pozwala na zastosowanie do pracownika, którego dotyczy postępowanie, art. 25¹ Kodeksu pracy.

Projektowany art. 33a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy jest konsekwencją rezygnacji z nadawania decyzjom inspektora pracy skutku wstecznego. Po likwidacji tego mechanizmu konieczne stało się wprowadzenie alternatywnego instrumentu prawnego umożliwiającego zapewnienie ochrony prawnej w odniesieniu do stanów faktycznych z przeszłości, w

szczegółności w sytuacjach, w których doszło do naruszenia przepisów prawa pracy w okresie poprzedzającym wszczęcie postępowania.

W tym celu projekt przewiduje możliwość wytoczenia przez okręgowego inspektora pracy powództwa do sądu pracy. Rozwiązanie to pozwala na sądową ocenę stanu faktycznego z przeszłości, przy jednoczesnym zachowaniu zasady, że decyzje administracyjne inspektora pracy wywołują skutki wyłącznie na przyszłość.

Fakultatywny charakter art. 33a ust. 1 nie oznacza dopuszczalności bezczynności organu. Okręgowy inspektor pracy, w zależności od okoliczności konkretnej sprawy oraz zebranego materiału dowodowego, dysponuje kilkoma alternatywnymi instrumentami działania. Może on odmówić wydania decyzji lub umorzyć postępowanie, wydać decyzję administracyjną, skierować powództwo do sądu pracy albo zastosować oba te instrumenty łącznie, kierując powództwo w odniesieniu do stanu faktycznego z przeszłości i jednocześnie wydając decyzję regulującą sytuację prawną na przyszłość.

Zróżnicowanie skutków decyzji administracyjnej oraz powództwa cywilnego jest rozwiązaniem zamierzonym i uzasadnionym ich odmienną funkcją prawną. Decyzja administracyjna służy bieżącemu wykonywaniu nadzoru i kształtowaniu stanu zgodnego z prawem na przyszłość, natomiast powództwo do sądu pracy umożliwia rozstrzygnięcie sporu dotyczącego stanu faktycznego z przeszłości przez organ władzy sądowej, właściwy do rozstrzygania tego rodzaju spraw.

17. Art. 1 pkt 14 lit. a i pkt 16 projektu ustawy. Formy decyzji i wystąpień wydawanych przez inspektorów pracy (art. 34 ust. 1, 1b i 1c, art. 36 ust. 1a ustawy o PIP).

Zgodnie z obecnym brzmieniem art. 34 ust. 1 ustawy o PIP decyzje inspektora pracy w sprawie ustanowienia nakazów lub zakazów, o których mowa w art. 11 pkt 1–7 oraz w art. 11a tej ustawy, powinny mieć formę pisemną lub stanowić wpis do dziennika budowy. Cytowany przepis nie uwzględnia jednak tego, że decyzje określone w art. 11 pkt 5–7 i art. 11a ustawy o PIP nigdy nie są wydawane w postaci wpisu do dziennika budowy. Aktualne brzmienie ww. przepisu nie przewiduje również możliwości wydawania takich decyzji na piśmie utrwalonym w postaci elektronicznej.

W projekcie ustawy proponuje się przyjęcie zasady, że decyzje, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 1–7a ustawy o PIP, jak również wystąpienia, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 8 oraz w art. 11b tej ustawy, mogą być wydawane na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej. Proponowana zmiana dostosowuje treść art. 34 ust. 1 ustawy o PIP do przepisów ustawy z dnia 18 listopada 2020 r. o doręczeniach elektronicznych (Dz. U. poz. 2320), na mocy

której znowelizowano m.in. przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego regulujące formę prowadzenia i załatwiania spraw administracyjnych oraz zasady dokonywania w ramach postępowania administracyjnego doręczeń elektronicznych pism. Forma ustna decyzji lub wpis do dziennika budowy byłyby możliwe wyłącznie w przypadku nakazów, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 1–4 ustawy o PIP.

Ponadto w art. 34 dodaje się ust. 1c, który wprowadza regulację, zgodnie z którą polecenia, o których mowa w art. 11 ust. 2, wydaje się na piśmie w postaci papierowej lub elektronicznej. Dodatkowo wskazuje się, że w przypadku tych poleceń inspektor pracy, wydając polecenie, określa termin jego wykonania w taki sposób, żeby ocena jego wykonania w oparciu o całokształt okoliczności sprawy nastąpiła w trakcie trwania kontroli. Unika się w ten sposób sytuacji, w których możliwość realizacji polecenia po zakończeniu kontroli rodziłaby obowiązek przeprowadzenia rekontroli w celu ustalenia, czy podmiot kontrolowany wykonał polecenie.

18. Art. 1 pkt 14 lit. c i d projektu ustawy. Elementy decyzji wydawanych przez inspektorów pracy (art. 34 ust. 2-2f ustawy o PIP).

Zgodnie z aktualnym brzmieniem art. 34 ust. 2 ustawy o PIP decyzja wydana w formie pisemnej lub stanowiąca wpis do dziennika budowy powinna zawierać: oznaczenie organu Państwowej Inspekcji Pracy, datę wydania, oznaczenie strony lub stron, powołanie podstawy prawnej, rozstrzygnięcie, termin usunięcia stwierdzonych uchybień oraz pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych. Katalog obligatoryjnych elementów decyzji organów PIP jest więc w ustawie inaczej ukształtowany niż w art. 107 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego. Dodatkowym elementem obligatoryjnym decyzji organu PIP jest termin wykonania decyzji. Z kolei brak uzasadnienia w katalogu elementów decyzji określonym w ustawie wynika z tego, że dla decyzji wydawanych przez inspektorów pracy uzasadnienie stanowią zapisy protokołu kontroli.

W katalogu elementów decyzji określonym w ustawie o PIP nie zawarto również podpisu z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego osoby upoważnionej do wydania decyzji – ten element jest obligatoryjną częścią każdej decyzji wydawanej przez inspektorów pracy, a więc powinien znaleźć odzwierciedlenie w przepisie ustawy określającym katalog elementów decyzji organów PIP.

Wobec powyższego proponuje się modyfikację przepisu określonego w art. 34 ust. 2 ustawy o PIP. Nowe brzmienie art. 34 ust. 2 ustawy o PIP doprecyzuje dotychczasowe przepisy dotyczące elementów, jakie powinna zawierać decyzja wydana na piśmie, z uwzględnieniem

specyfiki decyzji wydawanej na podstawie dodawanego w ustawie o PIP art. 11 ust. 1 pkt 7a. Decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy będzie bowiem zawierała uzasadnienie faktyczne i prawne, co jest niezwykle istotnym elementem w toku odwołania od tej decyzji.

Zgodnie z projektowanym ust. 2 decyzje, wydane na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej albo w formie wpisu do dziennika budowy, będą zawierały:

- 1) oznaczenie organu Państwowej Inspekcji Pracy;
- 2) datę wydania;
- 3) oznaczenie strony lub stron decyzji;
- 4) powołanie podstawy prawnej;
- 5) rozstrzygnięcie;
- 6) termin usunięcia stwierdzonych uchybień;
- 7) pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych;
- 8) podpis z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego osoby upoważnionej do wydania decyzji.

Decyzja, o której mowa w dodawanym art. 11 ust. 1 pkt 7a, nie będzie zawierała terminu usunięcia stwierdzonych uchybień, a rozstrzygnięcie tej decyzji zawierać będzie:

- 1) oznaczenie stron umowy o pracę;
- 2) rodzaj umowy o pracę;
- 3) datę zawarcia umowy o pracę;
- 4) rodzaj pracy;
- 5) miejsce wykonywania pracy;
- 6) wymiar czasu pracy;
- 7) wysokość wynagrodzenia za pracę.

Jeżeli zgromadzony przez okręgowego inspektora pracy materiał dowodowy nie pozwoli na ustalenie:

- 1) rodzaju umowy o pracę – zostanie wskazana umowa na czas nieokreślony;
- 2) miejsca wykonywania pracy – zostanie wskazana siedziba pracodawcy;
- 3) wymiaru czasu pracy – zostanie wskazany pełny wymiar czasu pracy;
- 4) wynagrodzenia za pracę – zostanie wskazane minimalne wynagrodzenie za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

19. Art. 1 pkt 14 lit. e projektu ustawy. Ograniczenie przesłanek wydania decyzji ustnych i poleceń do usunięcia nieprawidłowości podczas trwania kontroli (art. 34 ust. 4 i 5 ustawy o PIP).

Zgodnie z art. 34 ust. 4 ustawy o PIP w obecnym brzmieniu, decyzje i polecenia, o których mowa w ust. 1a i 1b, wydaje się w celu usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień, jeżeli mogą być one usunięte podczas trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu. W praktyce inspektorzy pracy bardzo rzadko wydają decyzje ustne i polecenia, które nie zostaną zrealizowane podczas trwania kontroli. Problematyczne jest wówczas zarówno wykazanie, iż taka (ustna) decyzja została wydana i skierowana do adresata, jak również jej sprawdzenie i ewentualne wdrożenie postępowania egzekucyjnego. Jeżeli decyzja ma być wykonana niezwłocznie po zakończeniu kontroli, w przypadku braku informacji o realizacji decyzji oznacza to konieczność przeprowadzenia kontroli sprawdzającej niemal po zakończeniu poprzedniej kontroli i odsunięcie innych istotnych zadań inspektorów pracy w czasie. Skuteczniejszym środkiem w takich sytuacjach jest wydanie decyzji w formie pisemnej.

Wobec powyższego proponuje się modyfikację art. 34 ust. 4 ustawy o PIP w ten sposób, że będzie on stanowił, iż decyzje wydawane ustnie i polecenia wydaje się w celu usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień, jeżeli mogą być one usunięte podczas trwania kontroli. Przewiduje się, że podniesie to efektywność tego rodzaju decyzji, które mogą być wykonane w krótkim czasie wyłącznie pod warunkiem pełnej współpracy podmiotu kontrolowanego z inspektorem pracy.

Według aktualnie obowiązującego art. 34 ust. 5 ustawy o PIP, od decyzji inspektora pracy wydanej w formie pisemnej lub stanowiącej wpis do dziennika budowy, podmiotowi kontrolowanemu przysługuje odwołanie do okręgowego inspektora pracy. Przepis ten jest czytelny w sytuacji wykonywania przez inspektora pracy kontroli w ramach właściwości miejscowej okręgowego inspektoratu pracy, w którym jest on zatrudniony. Powstają jednak wątpliwości, gdy inspektor pracy prowadzi czynności kontrolne, a następnie wydaje decyzje w okolicznościach wskazanych w art. 22 ust. 2 ustawy o PIP, który stanowi, że Główny Inspektor Pracy może wyznaczyć inspektora pracy do wykonywania określonych czynności kontrolnych i stosowania środków prawnych na obszarze działania innego okręgowego inspektoratu pracy, a także poza terytorium RP, gdzie stosunek pracy podlega przepisom polskiego prawa pracy. Jeżeli w opisywanych okolicznościach podmiot kontrolowany zaskarży decyzję inspektora pracy, powstaje wątpliwość, czy organem II instancji właściwym w przedmiocie odwołania jest okręgowy inspektor pracy właściwy dla miejsca prowadzenia czynności kontrolnych, czy okręgowy inspektor pracy będący przełożonym inspektora, którego decyzja została zaskarżona. Aby wyeliminować te wątpliwości, projekt ustawy przewiduje modyfikację art. 34 ust. 5 ustawy o PIP, przez wskazanie, że od decyzji inspektora pracy wydanej na piśmie utrwalonym

w postaci papierowej lub elektronicznej albo stanowiącej wpis do dziennika budowy, podmiotowi kontrolowanemu przysługuje odwołanie do okręgowego inspektora pracy właściwego dla miejsca wykonywania czynności kontrolnych. Dzięki tej zmianie wyeliminowane zostaną wątpliwości dotyczące organu właściwego do rozpatrzenia odwołania od decyzji inspektora pracy, w przypadku gdy przeprowadza on kontrolę z upoważnienia Głównego Inspektora Pracy poza swoją właściwością miejscową.

20. Art. 1 pkt 14 lit. d i f projektu ustawy. Skutki decyzji oraz odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy (art. 34 ust. 2g–2l oraz 5a ustawy o PIP).

Decyzja, o której mowa w dodawanym art. 11 ust. 1 pkt 7a, będzie obowiązywać ze skutkiem ex nunc. Oznacza to, że stosunek pracy stwierdzany w tej decyzji będzie istniał dopiero od dnia wydania decyzji przez okręgowego inspektora pracy. Niemniej w bardzo ograniczonym zakresie, tj. dotyczącym wyłącznie powszechnej i szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, i tylko wobec pracowników, z którymi pracodawca ze swojej inicjatywy zakończył współpracę po rozpoczęciu kontroli, a uprawomocnieniem się decyzji stosunek pracy będzie obowiązywał ze skutkiem od dnia wszczęcia kontroli. W takim przypadku pracownik, wobec którego okręgowy inspektor pracy stwierdził w decyzji istnienie stosunku pracy, a którego umowa została rozwiązana lub wypowiedziana z naruszeniem przepisów prawa pracy przed dniem uprawomocnienia się tej decyzji, ale już po rozpoczęciu kontroli, będzie miał roszczenie o przywrócenie do pracy bądź zaskarżenie wypowiedzenia na zasadach określonych w Kodeksie pracy. Z tego względu w ustawie zawarto przepis wskazujący, że terminy na wniesienie do sądu pracy roszczeń związanych z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy (art. 264 § 1 i 2 Kodeksu pracy) rozpoczynają się od dnia, w którym decyzja, o której mowa w dodawanym art. 11 ust. 1 pkt 7a, stała się prawomocna.

Projektowana regulacja, przewidziana w art. 34 ust. 2h w związku z art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, nie wprowadza nowego ani rozszerzonego katalogu osób objętych szczególną ochroną trwałości zatrudnienia. Jej celem jest wyłącznie zapewnienie skuteczności już istniejących mechanizmów ochronnych prawa pracy w sytuacjach, w których relacja zatrudnienia była dotychczas formalnie kształtowana jako umowa cywilnoprawna, a następnie została objęta kontrolą PIP i decyzją stwierdzającą istnienie stosunku pracy.

W przypadku, o którym mowa w ust. 2h, do stron decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, stosuje się wyłącznie przepisy prawa pracy dotyczące powszechnej i szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę oraz art. 25¹ Kodeksu

pracy. Oznacza to, że objęcie ochroną następuje jedynie w takim zakresie, w jakim ochrona ta przysługiwałaby danej osobie, gdyby od początku była zatrudniona na podstawie umowy o pracę.

W szczególności szczególną ochroną mogą zostać objęte następujące kategorie osób:

- 1) kobiety w ciąży korzystające z bezwzględnego zakazu wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę, objęte ochroną na podstawie art. 177 § 1 Kodeksu pracy;
- 2) osoby korzystające z urlopów związanych z rodzicielstwem, w tym z urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, które – zgodnie z art. 177 § 1 i § 4 Kodeksu pracy – podlegają szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy w okresie korzystania z tych uprawnień;
- 3) osoby korzystające z urlopu wychowawczego, objęte ochroną na podstawie art. 186¹ Kodeksu pracy;
- 4) osoby znajdujące się w okresie ochrony przedemerytalnej, o której mowa w art. 39 Kodeksu pracy;
- 5) działacze związkowi objęci szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, zgodnie z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych;
- 6) społeczni inspektorzy pracy, korzystający z ochrony przewidzianej w ustawie z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy;
- 7) inne osoby objęte szczególną ochroną na podstawie przepisów szczególnych, w tym m.in. osoby objęte czasową ochroną w związku z pełnieniem określonych obowiązków publicznych lub służbą wojskową.

Projektowana regulacja ma na celu zapobieżenie omijaniu przepisów o szczególnej ochronie trwałości zatrudnienia przez rozwiązywanie lub wygaszanie umów cywilnoprawnych w toku, jak i po zakończeniu kontroli. Nie prowadzi ona natomiast do uprzywilejowania określonych podmiotów ani do rozszerzenia zakresu ochrony ponad ramy wynikające z obowiązujących przepisów prawa pracy.

Wskazanie w uzasadnieniu projektu kategorii osób objętych szczególną ochroną nie oznacza, że osoby te korzystają z uprawnień pracowniczych jeszcze przed wydaniem decyzji okręgowego inspektora pracy. Przedmiotowa regulacja nie wprowadza fikcji prawnej korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem ani innych uprawnień przysługujących wyłącznie pracownikom.

Ochrona znajduje zastosowanie do osób, które w chwili objęcia kontrolą znajdują się w sytuacji faktycznej, która – w razie ustalenia istnienia stosunku pracy – skutkowałaby objęciem ich szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Ma ona charakter warunkowy i perspektywny, a

jej celem jest zapobieżenie obchodzeniu przepisów prawa pracy przez rozwiązywanie umów cywilnoprawnych w czasie kontroli lub po niej.

Projekt nie przyznaje uprawnień pracowniczych przed wydaniem decyzji okręgowego inspektora pracy, lecz jedynie zapobiega obchodzeniu szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia wobec osób, które w razie ustalenia istnienia stosunku pracy spełniałyby przesłanki objęcia taką ochroną.

Jednocześnie wprowadzony został przepis, zgodnie z którym decyzja, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, staje się wykonalna z dniem następującym po dniu, w którym upływa termin do wniesienia odwołania, o ile żadna ze stron nie wniosła odwołania z dniem prawomocnego orzeczenia sądu albo z dniem nadania jej rygoru natychmiastowej wykonalności.

W projekcie ustawy przewiduje się również dodanie ust. 5a w art. 34 ustawy o PIP, gdzie zawarto propozycję uregulowania procedury odwoławczej od decyzji okręgowego inspektora stwierdzającej istnienie stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę.

Decyzję wydaje właściwy okręgowy inspektor pracy.

Strona niezadowolona z rozstrzygnięcia okręgowego inspektora pracy może wnieść odwołanie do sądu rejonowego, sądu pracy w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji okręgowego inspektora pracy.

Decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą formalnie ustala podstawę prawną dla wykonywania praw i obowiązków wynikających z zatrudnienia. Wydanie decyzji nakłada na pracodawcę obowiązek realizacji z dniem wydania decyzji m.in. zobowiązań podatkowych i ubezpieczeniowych oraz dokonywania obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach, które mają bezpośredni wpływ na prawa pracownika oraz przepływy finansowe w systemie publicznym.

Decyzja okręgowego inspektora pracy podlega jednocześnie wstrzymaniu w zakresie skutków wynikających z przepisów prawa pracy, związanych z nawiązaniem stosunku pracy oraz obowiązkami w zakresie podatków, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz dokonywania obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach, do dnia upływu terminu do wniesienia odwołania albo do dnia prawomocnego orzeczenia sądu. Z tym też dniem pracodawca będzie zobowiązany realizować wszelkie wynikające z decyzji obowiązki wobec pracownika.

Decyzja nie będzie obowiązywała z mocą wsteczną, ale okręgowy inspektor pracy będzie miał uprawnienie do skierowania do sądu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy za okres sprzed wydania decyzji.

Taka regulacja jest zgodna z zasadą pewności obrotu prawnego i chroni strony przed skutkami administracyjnymi wynikającymi z decyzji, której ostateczny charakter może zostać zweryfikowany przez sąd.

Proponowana regulacja wzmacnia zasadę legalizmu w działaniu PIP, zapewniając, że decyzje organu wykonywane są zgodnie z przepisami prawa i umożliwiają pełne korzystanie przez pracownika z ustawowych uprawnień, a także zapewniają egzekwowanie obowiązków przez pracodawcę w sposób zgodny z prawem.

Takie rozwiązania stanowią fundament skutecznego systemu ochrony praw pracowniczych i interesu publicznego, eliminują ryzyko nadużyć w zakresie stosowania pozornych umów cywilnoprawnych oraz zapewniają przewidywalność i spójność postępowań administracyjnych. W konsekwencji projektowane zmiany wzmacniają pozycję pracownika, zwiększają skuteczność działań PIP oraz jej wiarygodność i efektywność jako organu nadzoru nad rynkiem pracy.

21. Art. 1 pkt 15 i 16 projektu ustawy. Informowanie organów PIP o realizacji wydanych decyzji (art. 35 ust. 1 i art 36 ust. 1a i 2 ustawy o PIP).

Zgodnie z obecnie obowiązującym stanem prawnym, do rozwiązań wymuszających wykonanie decyzji organów PIP należy obowiązek zawiadomienia o ich realizacji. Obowiązek ten wynika z art. 35 ustawy o PIP, według którego podmiot kontrolowany, do którego została skierowana decyzja, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 1–7a oraz art. 11a, zobligowany jest do poinformowania inspektora pracy o realizacji zawartych w niej nakazów i zakazów (a w przypadku decyzji wynikającej z art. 11 ust. 1 pkt 5 wydawanej przez okręgowego inspektora pracy zobowiązany jest do poinformowania tego organu). Obowiązek informacji staje się wymagalny z upływem terminów określonych w decyzji do wykonania nakazów bądź zakazów. Informacja, o jakiej mowa w art. 35 ustawy o PIP, stanowi więc środek dyscyplinujący pracodawcę do zlikwidowania wskazanych w nakazie nieprawidłowości, skoro ma on poinformować na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedni organ PIP o zrealizowaniu nakazów bądź zakazów.

Ponadto w projekcie ustawy proponuje się zmodyfikowanie przepisu art. 35 ust. 1 ustawy o PIP, przez nałożenie na podmioty kontrolowane obowiązku informowania organów PIP o

realizacji wydanych przez nie decyzji nie tylko z upływem terminów w nich określonych, ale również po ich uprawomocnieniu.

Zgodnie z projektowaną zmianą w art. 36 ust. 1a wskazano, że wystąpienia, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 8 i art. 11b, są wydane na piśmie utrwalanym w postaci papierowej lub elektronicznej. Zgodnie ze zmianą ust. 2 w art. 36 podmiot kontrolowany lub organ sprawujący nad nim nadzór, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu, nie dłuższym niż 30 dni, zawiadomić, na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedni organ Państwowej Inspekcji Pracy o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych.

22. Art. 1 pkt 17 projektu ustawy. Metody i standardy zarządzania kontrolami w PIP.

Wytyczne stosowane przez PIP (art. 37aa).

Zgodnie z dodawanym art. 37aa ustawy o PIP Główny Inspektor Pracy określi, w drodze zarządzenia, metody i standardy zarządzania kontrolami w Państwowej Inspekcji Pracy (art. 37aa ust. 1 ustawy o PIP).

Ponadto z uwagi na to, że zasadne jest, aby działania PIP w sprawach dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy były w najwyższym możliwym stopniu obiektywne oraz jednolite na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, proponuje się, żeby Główny Inspektor Pracy wydał, w drodze zarządzenia, wytyczne zawierające kryteria oceny okoliczności faktycznych stosowane przez PIP przy ustalaniu istnienia stosunku pracy. W ustawie zawarto również wskazówki dla Głównego Inspektora Pracy, który, wydając wytyczne, musi mieć na uwadze potrzebę zapewnienia obiektywnych i jednolitych standardów działania.

Zarządzenia, o których mowa w dodawanym art. 37aa ustawy o PIP, zostaną opublikowane w Biuletynie Informacji Publicznej Państwowej Inspekcji Pracy (BIP PIP) w zakładce „Zarządzenia Głównego Inspektora Pracy” (link do strony: [Zarządzenia Głównego Inspektora Pracy - Państwowa Inspekcja Pracy - Portal Gov.pl.](#)).

Mając na względzie przepisy ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 902), zarządzenia Głównego Inspektora Pracy są podawane do publicznej wiadomości w BIP PIP.

III. Zmiany projektowane w innych ustawach

1. Art. 2 projektu ustawy. Zmiany w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568, z późn. zm.)

Projekt ustawy przewiduje wprowadzenie szeregu zmian w postępowaniu cywilnym, których celem jest dostosowanie procedury sądowej do nowych instytucji związanych z odwołaniem od decyzji Głównego Inspektora Pracy w zakresie interpretacji indywidualnej, o której mowa w dodawanym art. 14b ust. 8 ustawy o PIP, oraz od decyzji okręgowego inspektora pracy stwierdzającej istnienie stosunku pracy i zażaleniami na postanowienia o nadaniu takim decyzjom rygoru natychmiastowej wykonalności. Konieczne było także uregulowanie postępowań odwoławczych w tym zakresie.

W związku z wprowadzeniem decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, konieczna stała się zmiana ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, zwanego dalej „Kpc”, obejmująca wyodrębnienie dwóch postępowań z zakresu prawa pracy:

1. Postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy – prowadzonego tradycyjnie przez sąd, z możliwością udziału okręgowego inspektora pracy za zgodą powoda, co skutkować będzie zmianą art. 63¹ Kpc.

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 63¹ Kpc w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy okręgowi inspektorzy pracy będą uprawnieni zarówno do wytaczania powództw na rzecz obywateli, jak i – za zgodą powoda – do wstępowania do toczącego się postępowania w każdym jego stadium.

Na podstawie art. 63² Kpc do okręgowych inspektorów pracy w sprawach wymienionych w art. 63¹ Kpc stosuje się odpowiednio przepisy o prokuratorze.

2. Postępowania w sprawach odwołań od decyzji Głównego Inspektora Pracy w przedmiocie interpretacji indywidualnych, odwołań od decyzji okręgowego inspektora pracy w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy oraz zażeń na postanowienia o nadaniu takim decyzjom rygoru natychmiastowej wykonalności .

Od wydanej przez Głównego Inspektora Pracy interpretacji indywidualnej przysługiwać będzie odwołanie do sądu okręgowego. Wyłączona będzie w postępowaniu sądowym możliwość złożenia skargi kasacyjnej (art. 398² Kpc).

Od wydanej przez okręgowego inspektora pracy decyzji w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy projektuje się nowy, odrębny tryb, z jasno określonym jednomiesięcznym terminem odwołania, właściwością sądu rejonowego, w którego obszarze właściwości znajduje się miejsce wykonywania pracy ustalone decyzją oraz stronami postępowania, którymi będą

strony zaskarżonej decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy o PIP, oraz okręgowy inspektor pracy.

Główne założenia nowego trybu:

1) termin na odwołanie:

Ustalenie terminu miesięcznego ma na celu zapewnienie pewności procesowej stron. Termin ten daje stronie wystarczający czas na sformułowanie zarzutów i wniosków, jednocześnie zabezpieczając interesy świadczącego pracę i podmiotu zatrudniającego przez ograniczenie przewlekłości postępowania. Jednocześnie termin ten jest prekluzyjny – po jego upływie odwołanie będzie odrzucone, chyba że przekroczenie terminu nie było nadmierne i nastąpiło z przyczyn niezależnych od odwołującego się.

2) sposób wniesienia odwołania – za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy:

Rozwiązanie analogiczne do odwołań w postępowaniu administracyjnym;

3) ugoda i arbitraż:

Sprawy dotyczące odwołań od decyzji okręgowego inspektora pracy w przedmiocie ustalenia istnienia stosunku pracy mają charakter publicznoprawny i związane są z realizacją ustawowych zadań państwa w zakresie ochrony praw pracowniczych. Przewidziano możliwość zakończenia sprawy w drodze ugody sądowej. Rozstrzygnięcie powinno nastąpić w ramach kognicji sądu pracy, co zapewnia jednolitość orzecznictwa i pełną kontrolę sądową nad tego rodzaju decyzjami. Jednocześnie nie będzie dopuszczalne poddanie sporu pod rozstrzygnięcie sądu polubownego;

4) zakres rozstrzygnięcia sądu przez oddalenie odwołania lub w przypadku uwzględnienia odwołania uchylenia lub zmiany decyzji i orzeczenia co do istoty sprawy: sąd nie tylko ocenia legalność decyzji, ale też może rozstrzygnąć meritum, co skraca procedurę i pozwala uniknąć kolejnych procesów;

5) ze względu na przesunięcie terminu wykonalności decyzji wprowadzono instytucję zabezpieczenia, która do wypowiedzania i rozwiązywania umów przewiduje stosowanie przepisów prawa pracy. Dzięki temu chronione będą np. kobiety w ciąży czy osoby w wieku przedemerytalnym. W przypadku wypowiedzenia czy rozwiązania umowy przewidziano prawo do sądu na zasadach określonych w prawie pracy;

6) ze względu na przesunięcie terminu wykonalności decyzji zaprojektowano również przepisy, których celem jest przeciwdziałanie przewlekłości postępowań dotyczących ustalenia stosunku pracy. Przepisy dotyczą: prekluzji dowodowej, możliwości wyrokowania na posiedzeniu niejawnym, wydania wyroku wstępnego i częściowego. Przepisy te będą miały zastosowanie zarówno do postępowania sądowego z odwołania od

decyzji okręgowego inspektora pracy, jak i do postępowań z powództwa o ustalenie stosunku pracy.

Warto przy tym podkreślić, że sąd nie będzie miał obowiązku przeprowadzać ponownie wszystkich czynności dowodowych, jakie zostały dokonane w toku kontroli czy postępowania administracyjnego prowadzonego przez PIP. Aby przeciwdziałać obstrukcji procesu sądowego – polegającej np. na dążeniu strony, aby raz jeszcze przesłuchiwać byli poszczególni świadkowie – sąd może powołać się na kodeksowe przesłanki oddalenia wniosku dowodowego. Dodatkowym gwarantem przeciwdziałania przewlekłości postępowań jest art. 386 § 4 Kpc, zgodnie z którym sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania wyłącznie w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Wprowadzenie odrębnego trybu postępowania sądowego m.in. w sprawach odwołań od decyzji okręgowego inspektora pracy zwiększa przejrzystość procedury, choć wiąże się z koniecznością dostosowania praktyki sądów pracy oraz PIP.

Nowy tryb odwoławczy od decyzji okręgowego inspektora pracy jest rozwiązaniem systemowo spójnym, gdyż przenosi spór z zakresu prawa pracy z poziomu administracyjnego na grunt sądowy z zachowaniem kontroli merytorycznej. Stanowi to istotny krok w modernizacji prawa pracy, ograniczający niepewność prawną i tworzący uporządkowane i spójne procedury.

Szczegółowe omówienie zmian Kpc:

W związku z wprowadzeniem możliwości odwołania się od decyzji okręgowego inspektora pracy do sądu powszechnego i pozostawieniem prawa wnoszenia powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy jedynie przez okręgowego inspektora pracy, konieczne było dostosowanie przepisów w tytule IIIa Kpc.

W art. 63¹ Kpc skreślono możliwość wnoszenia przez inspektorów pracy powództw czy wstępowań do postępowania w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy. Na mocy projektowanych przepisów ustawy o PIP (m.in. art. 19 ust. 4a czy art 33a ust. 3 i 4) prawo to będzie przysługiwało wyłącznie okręgowemu inspektorowi pracy.

Zmiany wymagają również przepisy działu III – Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w tytule VII Kpc w związku z tym, że odwołania od decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia

26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy powinna być zawarta umowa o pracę, wnoszone będą do sądu rejonowego. Dlatego też w art. 460 § 1 Kpc proponuje się dodanie okręgowego inspektora pracy jako podmiotu posiadającego zdolność sądową i procesową w sprawach z zakresu prawa pracy. Z kolei w art. 461 § 1¹ Kpc do katalogu spraw będących we właściwości sądu rejonowego dodano sprawy dotyczące odwołań od decyzji okręgowych inspektorów pracy dotyczących stwierdzenia istnienia stosunku pracy, o których mowa powyżej. W dodanym art. 461 § 1² Kpc określona została właściwość sądów okręgowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, w sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących odwołań od decyzji, o których mowa w art. 14b ust. 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, czyli decyzji w sprawie interpretacji indywidualnej.

W art 461 po § 2² Kpc dodane zostały przepisy dotyczące właściwości miejscowej sądu, do którego wnoszone będą odwołania od decyzji. I tak w sprawach odwołań od decyzji, o której mowa w art. 11 pkt 7a ustawy o PIP, właściwym sądem będzie sąd rejonowy, według miejsca świadczenia pracy określonego w decyzji okręgowego inspektora pracy. Natomiast dla odwołań od decyzji, o których mowa w art. 14b ust. 8 ustawy o PIP, właściwym będzie sąd okręgowy, w którego obszarze właściwości znajduje się miejsce zamieszkania albo siedziba odwołującego się.

Kolejnym dodanym przepisem jest art. 465 § 1² Kpc, w którym określono, że pełnomocnikiem okręgowego inspektora pracy w sprawach odwołań od decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy oraz od decyzji dotyczących interpretacji może być również pracownik Państwowej Inspekcji Pracy.

W art. 476 w § 1 Kpc dodano pkt 1² i 1³ i do katalogu „spraw z zakresu prawa pracy” dodano sprawy, w których wniesiono odwołanie od decyzji okręgowego inspektora pracy, dotyczących stwierdzenia istnienia stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto z pracownikiem umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy powinna być zawarta umowa o pracę, oraz sprawy, w których wniesiono odwołanie od decyzji Głównego Inspektora Pracy stanowiących interpretacje indywidualne w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalenia, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi umowę o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Ponadto w części pierwszej w księdze pierwszej w tytule VII w dziale III w rozdziale 2 Kpc wprowadzono dwa oddziały. Dotychczasowa treść rozdziału 2 została oznaczona jako oddział 1 – Przepisy ogólne oraz uzupełniona o przepisy art. 477^{1c} i art. 477^{1d}. Dodano również oddział 2 – Postępowanie w sprawach dotyczących odwołań od decyzji Głównego Inspektora Pracy w

przedmiocie interpretacji indywidualnych, odwołań od decyzji okręgowego inspektora pracy w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy oraz zażaleń na postanowienia o nadaniu takim decyzjom rygoru natychmiastowej wykonalności, określający szczegółowy tryb postępowania w tych sprawach.

W ramach projektu ustawy przewidziano szereg rozwiązań mających na celu przyspieszenie rozstrzygania przez sądy spraw o ustalenie istnienia i treści stosunku pracy. Jedno z takich rozwiązań wprowadza projektowany przepis art. 477^{1c} § 1 Kpc, rozszerzający możliwość rozpoznania takich spraw na posiedzeniu niejawnym. Zgodnie z zasadami ogólnymi, wyrażonymi w art. 148¹ § 1 Kpc, sąd może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, gdy pozwany uznał powództwo lub gdy po złożeniu przez strony pism procesowych i dokumentów, w tym również po wniesieniu zarzutów lub sprzeciwu od nakazu zapłaty albo sprzeciwu od wyroku zaocznego, sąd uzna – mając na względzie całokształt przytoczonych twierdzeń i zgłoszonych wniosków dowodowych – że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne. Przepisu tego, w myśl art. 148¹ § 2 Kpc, nie stosuje się, jeżeli strona w pierwszym piśmie procesowym złożyła wniosek o wysłuchanie jej na rozprawie albo przepis szczególny przewiduje taki obowiązek, chyba że pozwany uznał powództwo.

Zgodnie z nową regulacją w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy sąd może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, jeżeli istnienie lub treść stosunku pracy nie budzi wątpliwości, a sąd uzna, mając na względzie całokształt twierdzeń i przeprowadzonych dotychczas dowodów, że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne. Intencją projektowanego przepisu jest umożliwienie sądowi – w przypadku gdy w jego przekonaniu twierdzenia przytoczone i dowody przedłożone w pozwie (odwołaniu od decyzji) i w odpowiedzi na pozew (odpowiedzi na odwołanie od decyzji) stanowią dostateczną podstawę do rozstrzygnięcia sprawy bez potrzeby przeprowadzenia rozprawy – rozpoznanie sprawy i wydanie wyroku na posiedzeniu niejawnym. Okolicznością tamującą możliwość wydania takiego wyroku nie będzie przy tym wniosek strony o wysłuchanie na rozprawie. Wniosek taki będzie przez sąd oceniany w świetle całokształtu sprawy. Rozwiązanie to może w istotnym stopniu przyspieszyć rozpoznanie spraw, w których stan prawny i faktyczny nie budzi wątpliwości, i przeciwdziałać ich przewlekaniu.

Jednocześnie, celem zagwarantowania stronom możliwości obrony ich praw, wprowadza się wymóg, zgodnie z którym wydanie wyroku na posiedzeniu niejawnym może nastąpić jedynie po uprzedzeniu stron o takiej możliwości i umożliwieniu im zajęcia stanowiska w piśmie procesowym, w terminie niekrótszym niż 7 dni.

Kolejnym rozwiązaniem, mającym przyspieszyć rozpoznawanie tej kategorii spraw, jest – przewidziane w art. 477^{1c} § 2 Kpc – wprowadzenie możliwości wydania wyroku wstępnego co do istnienia stosunku pracy, w sytuacji gdy sąd uzna, że wyniki dotychczasowego postępowania pozwalają na rozstrzygnięcie sprawy w tym zakresie. Wyrok taki mógłby być wydany zarówno, gdy sąd uzna, że powyższe warunki zostały spełnione na podstawie twierdzeń i dowodów zawartych w pozwie i odpowiedzi na pozew (w takim przypadku zapadałby na posiedzeniu niejawnym), jak i w sytuacji gdy spełnią się one dopiero po przeprowadzeniu dowodów na rozprawie. W jednym i drugim przypadku strony umowy uzyskiwałyby rozstrzygnięcie kluczowego z ich punktu widzenia zagadnienia, tj. stwierdzenie przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku pracy, bez konieczności oczekiwania na rozstrzygnięcie pozostałych zagadnień objętych sporem i dotyczących treści stosunku pracy, które – podobnie jak w przypadku wyroku wstępnego uregulowanego w art. 318 § 1 Kpc – byłyby objęte dalszym postępowaniem, prowadzonym już po uprawomocnieniu się wyroku wstępnego. Konieczność wprowadzenia takiej dodatkowej regulacji wynika z faktu, że – jak wynika z art. 318 § 1 Kpc – wyroki wstępne przewidziane w tym przepisie wydawane są w sprawach o zasądzenie świadczenia. Zatem otwarcie możliwości wydawania takich wyroków również w sprawach o ustalenie wymaga przepisu szczególnego.

Uzupełnieniem powyższych regulacji jest stworzenie możliwości wydawania wyroków częściowych w przypadkach, w których sąd uzna, że wyniki dotychczasowego postępowania pozwalają na rozstrzygnięcie sprawy nie tylko w zakresie samego istnienia stosunku pracy, ale również w zakresie niektórych elementów dotyczących treści tego stosunku. Zgodnie z projektowanym przepisem art. 477^{1c} § 3 Kpc, wydając wyrok wstępny, sąd, rozstrzygając o treści stosunku pracy, może jednocześnie wydać wyrok częściowy w zakresie ustalenia rodzaju umowy lub niektórych ustalonych warunków pracy lub płacy.

Zatem inaczej niż w przypadku wyroku częściowego uregulowanego w art. 317 Kpc, który ma charakter niezależny od wyroku wstępnego, w tym przypadku wyrok, który miałby charakter wyroku wstępnego (w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy) i częściowego (co do niektórych elementów treści stosunku pracy), byłby wydawany jednocześnie. W pozostałym zakresie do wyroku tego zastosowanie znajdowałby art. 317 § 1 Kpc, a zatem wyrok ten mógłby być wydany jedynie w sytuacji, gdy sąd uzna, że dany element stosunku pracy nadaje się do rozstrzygnięcia, przy czym – podobnie jak w przypadku wyroku wstępnego uregulowanego w projektowanym art. 477^{1c} § 2 Kpc – mogłoby to nastąpić zarówno w okolicznościach określonych w projektowanym art. 477^{1c} § 1 Kpc, jak i po przeprowadzeniu rozprawy.

Wprowadzenie projektowanej regulacji, będącej uregulowaniem szczególnym wobec art. 317 Kpc, było potrzebne również wobec faktu, iż w doktrynie przyjmuje się, że wydanie wyroku częściowego na podstawie powyższego przepisu w przypadku powództw o ustalenie jest dopuszczalne jedynie w sytuacji, gdy [żądanie] *będące przedmiotem postępowania jest z punktu widzenia prawa materialnego podzielne* (Gudowski, J. w: Ereciński, T. (red.) i in., *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Postępowanie rozpoznawcze*, wyd. V, System informacji prawnej LEX). Zatem projektowany przepis ma uwolnić sądy od konieczności analizowania, które elementy stosunku pracy mają charakter podzielny.

Przewidziane w projekcie rozwiązania odnoszące się do wyroku wstępnego i częściowego mają też w zamierzeniu projektodawcy zachęcić strony stosunku prawnego objętego powództwem o ustalenie do polubownego zakończenia sporu, w sytuacji gdy aspekty istotne dla jego rozstrzygnięcia zostaną już przez sąd ustalone.

Kluczowe znaczenie z punktu widzenia przyspieszenia rozpoznawania przez sądy spraw o ustalenie istnienia i treści stosunku pracy będzie miało wprowadzenie przepisu art. 477^{1d} Kpc, przewidującego miesięczny termin na wyznaczenie przez sąd pierwszej instancji terminu posiedzenia celem rozpoznania sprawy. Do czuwania nad dochowaniem tego terminu zobowiązani zostali przewodniczący i sąd. Termin ten będzie miał wprowadzić charakter instrukcyjny, jednak jego wprowadzenie niewątpliwie przyczyni się do istotnego zdynamizowania rozpoznawania takich spraw, w szczególności w związku z wprowadzeniem możliwości ich rozpoznania na posiedzeniu niejawnym.

Istotnym rozwiązaniem służącym przyspieszeniu rozstrzygania przez sądy spraw z odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy dotyczącej stwierdzenia istnienia stosunku pracy jest prekluzja dowodowa przewidziana w projektowanym art. 477^{7b} § 3 i 4 Kpc. Zgodnie z tymi przepisami, odwołujący będzie obowiązany powołać wszystkie twierdzenia i dowody w odwołaniu, a pozostałe strony – w odpowiedzi na odwołanie, zaś twierdzenia i dowody niepowołane w odwołaniu lub w odpowiedzi na odwołanie będą mogły być powoływane wyłącznie, gdy strona uprawdopodobni, że ich powołanie nie było wcześniej możliwe albo że potrzeba ich powołania wynikła później. Przepisy te mają zatem – pozostawiając stronom możliwość obrony swoich praw w toku postępowania sądowego z odwołania od decyzji w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy – skłaniać je do koncentracji twierdzeń i dowodów na wstępnym etapie tego postępowania i uniemożliwiać jego przewlekanie. Zarazem projektowany przepis art. 477^{7b} § 3 zdanie 2 Kpc nakłada na okręgowego inspektora pracy obowiązek pouczenia strony o powyższym obowiązku i skutkach jego niedochowania

równocześnie z doręczeniem decyzji w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy. Należy przy tym zauważyć, że projektowany przepis wymaga jedynie uprawdopodobnienia, a nie wykazania tego, że strona nie mogła powołać twierdzeń lub dowodów na wcześniejszym etapie lub że potrzeba powołania się na nie wynika później.

Stosownie do art. 477^{7e} Kpc zmiana, uchylenie, stwierdzenie nieważności lub stwierdzenie wygaśnięcia zaskarżonej decyzji przez okręgowego inspektora pracy przed rozstrzygnięciem sprawy przez sąd powoduje umorzenie postępowania w całości lub w części. Jeżeli przed wszczęciem postępowania albo w toku tego postępowania wydana zostanie decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy w zakresie objętym powództwem o ustalenie, sąd zawiesza postępowanie. Sąd umarza postępowanie w przypadku uprawomocnienia się decyzji albo wydania prawomocnego wyroku w sprawie odwołania od tej decyzji.

Projektowany art. 477^{7f} Kpc zawiera regulacje dotyczące kontroli sądowej rygoru natychmiastowej wykonalności nadanej decyzji okręgowego inspektora pracy o ustaleniu istnienia stosunku pracy. Sposób zaopatrzenia decyzji w rygor natychmiastowej wykonalności zależeć będzie od tego, czy jest on nadawany jednocześnie z wydaniem decyzji, czy po jej wydaniu. W pierwszym przypadku rygor będzie stanowić dodatkowy element decyzji, a motywy jego nadania objęte są uzasadnieniem decyzji. Wówczas odwołanie od decyzji może obejmować wnioski o uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności nadanego zaskarżonej decyzji. W drugim przypadku organ będzie wydawał postanowienie, na które stronie przysługiwać będzie zażalenie. Zakłada się, że wniosek o uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności nadanego decyzji oraz zażalenie na postanowienie okręgowego inspektora pracy o nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności będą rozpatrywane przez sąd w składzie jednoosobowym na posiedzeniu niejawnym. Należy podkreślić, że możliwość wniesienia zażalenia do sądu powszechnego przewiduje się jedynie w przypadku postanowienia wydawanego przez okręgowego inspektora pracy w postępowaniu administracyjnym. W przypadku innych postanowień wydanych w postępowaniu administracyjnym podlegają one zaskarżeniu na zasadach ogólnych przewidzianych w ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego. Do zażalenia na postanowienie o nadaniu decyzji rygoru natychmiastowej wykonalności oraz postępowania toczącego się wskutek jego wniesienia odpowiednie zastosowanie znajdą przepisy dotyczące odwołań od decyzji okręgowego inspektora pracy, z tym że termin do wniesienia zażalenia będzie wynosić tydzień. Uzasadnienie postanowienia sądu w przedmiocie wniosku o uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności oraz zażalenia na postanowienie o nadaniu rygoru natychmiastowej

wykonalności sporządzać się będzie jedynie na wniosek strony. Jednocześnie przewiduje się rozwiązanie analogiczne do regulacji zawartej w art. 135 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego – sąd prowadzący postępowanie w sprawie odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy będzie mógł wstrzymać wykonanie decyzji zaopatrzonej w rygor natychmiastowej wykonalności w uzasadnionych przypadkach, a zatem niezależnie od tego, czy nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności zostało zaskarżone. Takie działanie będzie mógł podjąć zarówno sąd rozpoznający odwołanie w pierwszej instancji, jak i sąd drugiej instancji.

Zgodnie z projektowanym art. 477^{7g} i art. 477^{7h} Kpc sąd oddala odwołanie, jeżeli nie ma podstaw do jego uwzględnienia. W przypadku uwzględnienia odwołania, sąd uchyla lub zmienia w całości lub w części zaskarżoną decyzję okręgowego inspektora pracy i orzeka co do istoty sprawy. Sąd drugiej instancji, uchylając wyrok i poprzedzającą go decyzję okręgowego inspektora pracy, może sprawę przekazać do ponownego rozpoznania okręgowemu inspektorowi pracy, który wydał decyzję.

Kolejne rozwiązanie mające na celu przyspieszenie rozstrzygania spraw w postępowaniu z odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy dotyczącej stwierdzenia istnienia stosunku pracy wprowadza projektowany przepis art. 477⁷ⁱ Kpc, nakazujący odpowiednie stosowanie do tych spraw przepisów art. 477^{1c} oraz art. 477^{1d} Kpc, a zatem regulacji dotyczących możliwości rozpoznawania na posiedzeniu niejawnym spraw z powództwa o ustalenie istnienia i treści stosunku pracy oraz dotyczących możliwości wydawania w tych sprawach (w tym również na posiedzeniu niejawnym) wyroków wstępnych i częściowych oraz przepisów dotyczących terminu wyznaczenia pierwszego posiedzenia. Odpowiednie stosowanie tych przepisów oznacza, że sąd, uznając – na podstawie faktów przytoczonych w odwołaniu lub w odpowiedzi na nie oraz załączonych do nich dowodów – że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne, będzie mógł na posiedzeniu niejawnym oddalić względnie uwzględnić odwołanie – o czym jednak będzie zobowiązany uprzedzić strony, umożliwiając im zajęcie stanowiska w piśmie procesowym, w terminie niekrótszym niż 7 dni (co z kolei pozwoli stronom na ewentualne przedstawienie dodatkowych faktów i dowodów i uprawdopodobnienie, że nie są one objęte prekluzją). Sąd będzie mógł również, w razie uznania, że zachodzą ku temu przesłanki, wydać wyrok wstępny, w którym oddali odwołanie w części, w jakiej kwestionowało ono istnienie stosunku pracy, względnie również wyrok częściowy, w którym dokona dalszego częściowego oddalenia odwołania, względnie jego częściowego uwzględnienia i w tym zakresie orzeknie co do istoty sprawy. Natomiast wymaga podkreślenia, że odpowiednie stosowanie przepisu

odnoszącego się do powództwa o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy do postępowania z odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy dotyczącej stwierdzenia istnienia stosunku pracy oznacza, że przepisy te będą musiały być stosowane z uwzględnieniem m.in. odmiennej treści orzeczeń wydawanych w tych postępowaniach (przykładowo oddalenia odwołania zamiast oddalenia powództwa).

Omawiany tu przepis art. 477⁷ⁱ Kpc nakazuje również odpowiednio stosować w sprawach z odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy dotyczącej stwierdzenia istnienia stosunku pracy przepis art. 477^{1d} Kpc, przewidujący miesięczny termin instrukcyjny na wyznaczenie przez sąd pierwszej instancji terminu posiedzenia celem rozpoznania sprawy. Zatem również w tych sprawach przewodniczący i sąd będą zobowiązani podejmować czynności tak, aby termin posiedzenia, na którym sprawa ma zostać rozpoznana, przypadł nie później niż miesiąc – w tym przypadku – od dnia wniesienia odwołania, a jeżeli odwołanie było dotknięte brakami – od dnia usunięcia tych braków.

Projektowane przepisy art. 755⁶ § 1–5 Kpc mają na celu wzmocnienie realnej i efektywnej ochrony domniemanego pracownika w trakcie postępowania w przedmiocie odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy stwierdzającej istnienie stosunku pracy. Dotychczasowe obserwacje dotyczące postępowań z powództwa o ustalenie stosunku pracy wskazują, że pracownicy wykonujący pracę na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy często obawiają się dochodzenia swoich praw przed sądem ze względu na ryzyko natychmiastowego zakończenia współpracy przez drugą stronę, a w konsekwencji utraty bieżącego dochodu. Ustalenie stosunku pracy na podstawie decyzji okręgowego inspektora pracy nie może być impulsem do odwetowego rozwiązania umowy, co w sprawach o ustalenie stosunku pracy pozbawia pracownika głównego źródła utrzymania i zniechęca go do obrony swoich praw. Proponowane przepisy zapobiegają takim sytuacjom. Ich celem jest zapewnienie skuteczności ochrony sądowej w trakcie postępowania i wykluczenie sytuacji, w której pracodawca – korzystając z formalnej kwalifikacji umowy jako cywilnoprawnej – może dowolnie ją zmieniać, wypowiadać, rozwiązywać czy ograniczać obowiązki powierzane „domniemanemu pracownikowi”, niwecząc w istotny sposób sens przyszłego orzeczenia sądu lub wywierając wpływ na pracownika. Z drugiej strony przepisy zapewniają elastyczność – nie wykluczają wypowiedzenia umowy albo rozwiązania umowy bez wypowiedzenia na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.

Mechanizm działania projektowanej regulacji opiera się na specyficznej formie zabezpieczenia roszczenia, która z mocy postanowienia sądu modyfikuje treść więzi łączącej

strony na czas trwania sporu. Zgodnie z § 1 i 2 tej regulacji, w przypadku wytoczenia powództwa o ustalenie stosunku pracy lub odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy sąd może nałożyć na drugą stronę obowiązek przestrzegania rygorów ochronnych znanych prawu pracy. Oznacza to, że niezależnie od nazwy widniejącej na umowie (np. umowa zlecenia) do jej wypowiedzenia lub rozwiązania w trakcie obowiązywania zabezpieczenia stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące ochrony przed wypowiedzeniem, w tym obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia czy konsultacji związkowej. Z jednej strony służy to zabezpieczeniu praw pracownika, a z drugiej chroni pracodawcę przed automatycznym uznaniem wypowiedzenia lub rozwiązania umowy za wadliwe, jeżeli ostatecznie sąd prawomocnie ustali istnienie stosunku pracy. Dodatkowo sąd może uregulować prawa i obowiązki stron umowy, co pozwala na ustalenie warunków współpracy na czas procesu, jeżeli wymaga tego ochrona praw pracownika. W ten sposób sąd może zapewnić ochronę pracownikowi na wypadek dwóch rodzajów sytuacji. Sąd może w ten sposób przeciwdziałać podejmowaniu przez „domniemanego pracodawcę” działań, które – choć formalnie zgodne z wiążącą strony umową – to jednak w praktyce stanowiłyby akt represji wobec „domniemanego pracownika”, a przy tym na gruncie prawa pracy uznane byłyby za bezprawne (np. ograniczeniom w przydzielaniu pracy pracownikowi na podstawie umowy o świadczenie usług, w której formalnie brak jest unormowań dotyczących wymiaru świadczonej pracy, a jest on zależny od grafiku ustalanego przez „domniemanego pracodawcę”). Inna grupa sytuacji to ta, w której, mimo zabezpieczenia udzielonego przez sąd i dotyczącego ograniczenia możliwości zakończenia współpracy, dochodzi do bezprawnego, w świetle przepisów prawa pracy, wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania stosunku pracy. Udzielone zabezpieczenie nie wyklucza możliwości wystąpienia przez pracownika z odwołaniem od wypowiedzenia umowy lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia do sądu. Rozpatrzenie tych powództw jest jednak czasochłonne, a do tego uzależnione od ostatecznego przesądzenia, że pracownik wykonuje pracę w ramach stosunku pracy. Stąd istnieje konieczność szybkiego zabezpieczenia interesu pracownika na czas trwania postępowania z odwołania od decyzji inspektora pracy. Powyższe regulacje uzupełnia 755⁶ § 3 Kpc stanowiący, że jeżeli umowa została zawarta na czas określony, możliwość jej wygaśnięcia w trakcie trwania zabezpieczenia, o którym mowa w § 1, jest oceniana z uwzględnieniem przepisów określających dopuszczalny czas trwania i liczbę umów o pracę zawieranych na czas określony. Przepis ten wprowadza odesłanie do regulacji prawa pracy określających maksymalny dopuszczalny czas trwania oraz liczbę umów o pracę zawieranych na czas określony, zapobiegając tym samym obejściu ochronnej funkcji zabezpieczenia przez instrumentalne powoływanie się na upływ terminu umowy.

Ważne jest też, że sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia, gdy w świetle okoliczności sprawy jest oczywiste, że stosunek prawny, którego dotyczy odwołanie albo powództwo, nie jest stosunkiem pracy.

Wniosek o udzielenie zabezpieczenia podlega rozpoznaniu bezzwłocznie, nie później jednak niż w terminie 3 dni od dnia jego wpływu do sądu.

Projektowana regulacja nie tylko wzmacnia system ochrony praw pracowniczych, ale również wprowadza spójny, efektywny i nowoczesny mechanizm rozstrzygania sporów w obszarze prawa pracy dotyczącym istnienia stosunku pracy, zapewniając, że przepisy prawa pracy realizują swoje cele zarówno w wymiarze materialnym, jak i proceduralnym. Ustanawia to trwałą równowagę między ochroną interesu publicznego a bezpieczeństwem prawnym stron postępowania, co stanowi fundament państwa prawa. Zmiany wprowadzają spójny mechanizm proceduralny, który zapewnia równowagę między kontrolą administracyjną a sądową, gwarantując skuteczne rozstrzygnięcie sporów dotyczących istnienia stosunku pracy.

2. Art. 4 i art. 5 projektu ustawy dotyczący zmian w ustawie z dnia z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2025 r. poz. 111, z późn. zm.) i w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.).

Propozycja przewiduje dodanie do ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa zmian dotyczących przedawnienia zobowiązania podatkowego polegających na wprowadzeniu nowych przesłanek zawieszenia biegu terminu przedawnienia.

Proponuje się, aby przekazanie do sądu powszechnego odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy w sprawie stwierdzenia istnienia stosunku pracy, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, skutkowało zawieszeniem biegu terminu przedawnienia (art. 70 § 6 pkt 3a ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa).

Zgodnie z projektowanym art. 477^{7b} § 5 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, okręgowy inspektor pracy może zmienić lub uchylić zaskarżoną decyzję, jeżeli uzna wniesione przez stronę odwołanie za słuszne. Mając to na uwadze, zasadne jest, aby zawieszenie biegu terminu przedawnienia miało miejsce jedynie w takich sytuacjach, gdy nastąpi sądowa kontrola decyzji, od której wniesiono odwołanie. Stąd początkiem zawieszenia biegu terminu przedawnienia będzie dzień przekazania przez okręgowego inspektora pracy odwołania do sądu.

Przewiduje się, że bieg terminu przedawnienia rozpocznie się, a po zawieszeniu będzie biegł dalej, od dnia następującego po dniu uprawomocnienia się orzeczenia sądu powszechnego w

sprawie decyzji okręgowego inspektora pracy stwierdzającej istnienie stosunku pracy (art. 70 § 7 pkt 3a ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa).

Proponuje się również, aby bieg terminu przedawnienia ulegał zawieszeniu w przypadku wystąpienia przez okręgowego inspektora pracy na drogę sądową z powództwem o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, o którym mowa w art. 33a ust. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (art. 70 § 6 pkt 3b ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa).

Bieg terminu przedawnienia rozpocznie się, a po zawieszeniu będzie biegł dalej, od dnia następującego po uprawomocnienia się orzeczenia sądowego wydanego w wyniku wniesienia przez okręgowego inspektora pracy powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, o którym mowa w art. 33a ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (art. 70 § 7 pkt 3b ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa).

Mając na uwadze czasochłonność postępowań sądowych i fakt, że zobowiązanie podatkowe przedawnia się z upływem 5 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym upłynął termin płatności podatku, zasadne jest, aby bieg terminu przedawnienia zobowiązania podatkowego ulegał zawieszeniu na czas trwania postępowania sądowego.

Zasada zaufania przemawia za tym, aby organy podatkowe informowały podatnika o nierozpoczęciu lub zawieszeniu biegu terminu przedawnienia zobowiązania podatkowego w przypadkach, o których mowa w art. 70 § 6 pkt 3a i 3b, najpóźniej z upływem terminu przedawnienia, o którym mowa w art. 70 § 1, oraz o rozpoczęciu lub dalszym biegu terminu przedawnienia po upływie okresu zawieszenia (art. 70ca ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa).

Zmiana w art. 71 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa ma charakter dostosowawczy i wynika z dodania art. 70ca.

Z uwagi na fakt, że zawieszenie biegu terminu przedawnienia będzie następowało w wyniku skierowania do sądu spraw z zakresu działania organów Państwowej Inspekcji Pracy, organy podatkowe muszą mieć zapewnioną wiedzę o wystąpieniu zdarzeń powodujących zawieszenie biegu terminu przedawnienia. W związku z tym proponuje się nałożenie na okręgowego inspektora pracy obowiązku informowania właściwych organów podatkowych o zdarzeniach mających wpływ na termin przedawnienia zobowiązania podatkowego (art. 19 ust. 1a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

W ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa projektuje się dodanie art. 201 § 1aa. Istotą tego przepisu jest przesądzenie, że każde rozstrzygnięcie ostateczne lub prawomocne w sprawie, w której została wydana decyzja, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy o PIP, oraz prawomocne orzeczenie sądu powszechnego zapadłe w wyniku skierowania

przez okręgowego inspektora pracy do właściwego sądu pracy powództwa o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, o którym mowa w art. 33a ust. 3 ustawy o PIP, stanowi zagadnienie wstępne dla organów podatkowych. Tym samym bez rozstrzygnięcia tego zagadnienia wstępnego nie będzie możliwe wydanie decyzji podatkowej w sprawie podatnika (płatnika), którego dotyczy zagadnienie wstępne.

Z art. 201 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa wynika, że organ podatkowy zawiesza postępowanie podatkowe, gdy rozpatrzenie sprawy i wydanie decyzji jest uzależnione od rozstrzygnięcia zagadnienia wstępnego przez inny organ lub sąd. Organ podatkowy podejmuje postępowanie podatkowe z urzędu w dniu powzięcia przez ten organ wiadomości o ostatecznym lub prawomocnym orzeczeniu stanowiącym zagadnienie wstępne w sprawie podatkowej (art. 205a § 1 pkt 4).

Projektuje się również dodanie art. 299i w ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa. Zgodnie z tą regulacją Szef Krajowej Administracji Skarbowej udostępnia, w drodze teletransmisji, z Centralnego Rejestru Danych Podatkowych dane i informacje objęte tajemnicą skarbową, wynikające ze złożonych przez podatników i płatników deklaracji oraz informacji podatkowych:

- 1) Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych – w zakresie niezbędnym do realizacji zadań określonych w art. 68 ust. 1 pkt 1 i 6, art. 68ac i art. 71 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;
- 2) Państwowej Inspekcji Pracy – w zakresie niezbędnym do realizacji zadań określonych w art. 10 ust. 1 pkt 1, 3, 4, 14, 14aa i 15b ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

Wskazanie, że z Centralnego Rejestru Danych Podatkowych udostępnia się dane i informacje objęte tajemnicą skarbową, wynikające ze złożonych przez podatników i płatników deklaracji oraz informacji podatkowych w sposób znaczący ogranicza zakres możliwych do udostępniania danych w celu realizacji ustawowych zadań przez PIP i ZUS, wyłączając z tego zakresu m.in. dane objęte Systemem Teleinformatycznym Izby Rozliczeniowej, jak również Jednolity Plik Kontrolny. Jednocześnie nie jest możliwe bardziej precyzyjne określenie na poziomie ustawy zakresu tych danych przez wprowadzenie zamkniętego ich katalogu. Katalog ten stanowi bowiem zbiór kilkuset danych pochodzących z kilkudziesięciu deklaracji i informacji podatkowych, które ulegają ciągłym (corocznym) zmianom w drodze zmiany formularzy podatkowych. W związku z tym pozostawiono w projektowanym art. 299i § 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa przepis stanowiący podstawę prawną do zawarcia porozumienia między zainteresowanymi instytucjami określającego szczegółowy zakres tych

danych. Co istotne, przyjęte w projekcie rozwiązanie legislacyjne jest wzorowane na obowiązującym już obecnie art. 299f tej ustawy udostępniania przez Szefa Krajowej Administracji Skarbowej informacji o ustaleniu prawdopodobieństwa wystąpieniu opóźnień w spłacie zobowiązań Prezesowi Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów.

Szczegółowy zakres danych, o których mowa w § 1, oraz sposób ich udostępniania określają porozumienia zawarte między Szefem Krajowej Administracji Skarbowej a Zakładem Ubezpieczeń Społecznych oraz Państwową Inspekcją Pracy.

Istota proponowanej zmiany polega na określeniu na poziomie ustawy zakresu informacji objętych tajemnicą skarbową, które będą udostępniane ZUS i PIP, przez odesłanie do celów, jakie realizować mają te instytucje. Jednocześnie w celu zapewnienia możliwości wdrożenia tego rozwiązania dodano przepis przewidujący obowiązek zawarcia porozumień między Szefem KAS, ZUS i PIP, w ramach których określony zostanie w sposób szczegółowy zakres informacji, które będą udostępniane ZUS i PIP, oraz sposób ich udostępniania. Rozwiązanie to jest wzorowane na obowiązującym już przepisie art. 299f § 9 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa. Wymaga podkreślenia, że obowiązek zawarcia porozumienia nie oznacza przeniesienia materii ustawowej do aktu o charakterze nienormatywnym. Porozumienia te mają mieć wyłącznie charakter techniczny i celem jego zawarcia ma być umożliwienie opracowania założeń pod mające powstać rozwiązania informatyczne, które mają umożliwić automatyzację procesu udostępniania tych danych.

Propozycja dodania art. 299i w ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa zmierza również do uspoźnienia przepisów uprawniających Szefa KAS do udostępniania informacji ZUS z projektowanym art. 68ac ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Jak bowiem wynika z treści art. 299i § 1 pkt 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa, jednym z celów udostępniania danych objętych tajemnicą skarbową ma być realizacja zadań określonych w dodawanym art. 68ac ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z przyjętym założeniem art. 68ac ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych stanowić ma podstawę do zbudowania systemu teleinformatycznego służącego do wymiany między ZUS, PIP i Szefem KAS danych i informacji. Uwzględniając fakt, że wymianie mają podlegać informacje objęte tajemnicą skarbową, istotne jest określenie tego zakresu. Zakres ten będzie obejmował dane i informacje niezbędne do dokonywania analizy ryzyka naruszenia prawa i niewykonywania obowiązków z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Sposób, w jaki został

określony ten zakres, wskazuje na konieczność przestrzegania zasady minimalizmu przetwarzania danych, ponieważ wymianie mają podlegać wyłącznie dane „niezbędne” do realizacji celu, jakim jest przede wszystkim zwalczanie szarej strefy w obszarze prawa pracy. Zwalczanie szarej strefy w tym obszarze niewątpliwie wywrze pozytywny wpływ nie tylko na poprawę ochrony praw pracowniczych, ale również realizację obowiązków publicznoprawnych, w zakresie podatków i ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Podobnie jak w przypadku projektowanego art. 299i ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa propozycja dodania art. 68ac ust. 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przewiduje obowiązek zawarcia porozumień między ZUS, PIP i Szefem KAS, które mają umożliwić określenie zakresu koniecznych prac informatycznych w celu zbudowania systemu teleinformatycznego służącego do wymiany danych między tymi organami i instytucjami. Przedmiotem tych porozumień będzie określenie szczegółowego zakresu danych oraz sposobu ich wymiany w drodze teletransmisji. Automatyzacja procesu wymiany tych danych wymaga szczegółowego określenia na poziomie technicznym kluczowych kwestii dla prawidłowego funkcjonowania tego systemu teleinformatycznego.

Ponadto w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych dodaje się w art. 50 ust. 13a, zgodnie z którym ZUS udostępnia PIP w postaci elektronicznej określone dane wskazane w tym przepisie, dotyczące płatnika, ubezpieczonego i umów o dzieło, o których mowa w art. 36 ust. 17 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Dane te będą udostępniane w celu niezbędnym do realizacji zadań w zakresie kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy i przepisów dotyczących zatrudnienia.

Zadaniem PIP jest m.in. nadzór i kontrola przestrzegania u pracodawców zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. PIP promuje bezpieczne i zgodne z prawem warunki pracy i posiada niezbędną wiedzę i oprzyrządowania do ich kontroli (np. przez kontrolę stanu technicznego maszyn i urządzeń, ich zabezpieczenia, warunków zabezpieczenia przed hałasem, oświetlenia stanowiska pracy, ergonomii itp.). Celem minimalizacji w wyniku działań kontrolnych PIP zagrożeń na stanowisku pracy ZUS przekazuje PIP informacje o wypłaconych świadczeniach z ubezpieczenia wypadkowego. Należy nadmienić, że zadaniem ZUS jest prewencja wypadkowa, natomiast ZUS nie posiada uprawnień, wiedzy, doświadczenia i oprzyrządowania do kontroli środowiska pracy.

Projektowane zmiany w wymienionych powyżej ustawach jak również omówione w pkt II pkt 5 uzasadnienia mają na celu umożliwienie wymiany danych między PIP, ZUS i KAS na potrzeby prowadzonych kontroli i analizy ryzyka. Umożliwi to między innymi

przeprowadzanie kontroli w tych podmiotach, w których dochodzić może z dużym prawdopodobieństwem do naruszeń prawa.

Regulacja wprowadza mechanizmy związane z przerwaniem czy zawieszeniem biegu terminu przedawnienia zobowiązań podatkowych czy należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne w związku z wszczęciem przez okręgowego inspektora pracy postępowania w sprawie ustalenia łączącego strony stosunku prawnego.

3. Art. 3 i art. 6 projektu ustawy dotyczące zmian w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.) oraz w ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2025 r. poz. 860, z późn. zm.)

W art. 281 w § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dodaje się pkt 1b stanowiący, że pracodawca podlega karze grzywny w przypadku naruszenia zakazu jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, wobec którego wydano decyzję, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy o PIP. Przepis ten ma na celu zapewnienie realnej ochrony pracownika przed niekorzystnymi działaniami ze strony pracodawcy. Ma również charakter prewencyjny oraz ma zniechęcać pracodawcę przed takimi działaniami, w szczególności jego gorszego traktowania czy rozwiązania z nim stosunku pracy. Jednocześnie ma umożliwić pracownikowi stabilizację zawodową oraz dochodzenie przysługujących mu roszczeń.

W projekcie ustawy podwyższa się wysokość kary grzywny za obowiązujące w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy wykroczenia przeciwko prawom pracownika odpowiednio: w art. 281 § 1 na „od 2000 zł do 60 000 zł” (obecnie od 1000 zł do 30 000 zł), w art. 281 § 2 na „od 3000 zł do 90 000 zł” (obecnie od 1500 zł do 45 000 zł), w art. 282 § 1 na „od 2000 zł do 60 000 zł” (obecnie od 1000 zł do 30 000 zł), w art. 282 § 3 na „od 3 000 zł do 90 000 zł” (obecnie od 1500 zł do 45 000 zł) oraz w art. 283 § 1 na „od 2000 zł do 60 000 zł” (obecnie od 1000 zł do 30 000 zł).

Zaprojektowane zostały również zmiany w ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, gdzie co najmniej dwukrotnie została podwyższona wysokość grzywny którą może nałożyć inspektor pracy. I tak w art. 96 § 1a podwyższono grzywnę z 2000 zł do 5000 zł, a w art. 96 § 1b–1bc podwyższono grzywnę z 5000 zł do 10 000 zł.

W obecnym stanie prawnym inspektorzy pracy uprawnieni są do nakładania grzywien w drodze mandatów karnych w wysokości do 2000 zł. Jeżeli ukarany co najmniej dwukrotnie za

wykroczenie wskazane w art. 96 § 1b–1bc ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia popełnia w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie, właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy może w postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości do 5000 zł.

Wykroczenia, w których inspektor pracy jest oskarżycielem publicznym i ma prawo kierowania do sądu wniosków o ukaranie, zagrożone są karą grzywny nawet do 45 000 zł, a w przypadku wykroczeń określonych przepisami ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2025 r. poz. 301) – 100 000 zł.

Doświadczenia kontrolne inspektorów pracy wskazują, że wielu pracodawców świadomie łamie prawo, gdyż korzyści płynące z faktu zatrudniania wbrew przepisom są większe niż kary nakładane przez inspektorów pracy i sądy. Niezależnie od ewentualnego podniesienia górnej granicy sankcji za wykroczenia w sprawach, w których oskarżycielem publicznym jest właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy, zasadna byłaby zmiana zaproponowana w projekcie ustawy polegająca na podwyższeniu górnej granicy grzywny nakładanej przez inspektora pracy w drodze mandatu karnego do kwoty 5000 zł oraz z tytułu popełnienia wykroczenia w warunkach tzw. recydywy do kwoty 10 000 zł.

Wprowadzone zmiany mają pełnić funkcję odstraszającą dla pracodawców nieprzestrzegających przepisów prawa pracy. Należy wskazać, że zmiana w ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2025 r. poz. 860 i 1178) – art. 6 projektu ustawy – stanowi wprost realizację zadania z kamienia milowego A71G, tj. „co najmniej dwukrotnego zwiększenia maksymalnej wysokości grzywny, jaką PIP może nałożyć w postępowaniu mandatowym.”. Jeśli chodzi natomiast o propozycję zmian w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.) – art. 3 projektu ustawy – należy podkreślić, że kierunek zmian jest słuszny. Wraz ze zmianami dotyczącymi postępowania mandatowego stanowi to niewątpliwie kompleksowe podejście do ochrony pracowników w przypadkach działań naruszających prawa pracownicze. Dwukrotne podwyższenie kar miało miejsce w przypadku ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621, z późn. zm.). Brak tożsamyh zmian w niniejszej nowelizacji w ocenie organu wnioskującego mógłby doprowadzić do sytuacji, w której standard ochrony praw dotyczących zatrudnienia cudzoziemców byłby wyższy niż w przypadku obywateli Rzeczypospolitej Polskiej. Dodatkowo konieczność podwyższenia sankcji wynika również z

faktu, że kwoty grzywny nie były waloryzowane przez lata (ostatnia zmiana miała miejsce 19 lat temu), co osłabiło funkcję prewencyjną wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym.

4. Art. 7 projektu ustawy dotyczący zmian w ustawie z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1228)

W ustawie z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych wprowadza się zmianę w art. 35 ust. 2 wskazującą, że pracodawca uiszcza opłatę podstawową od pism podlegających opłacie także w sprawie o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy wytoczonej z powództwa okręgowego inspektora pracy

Projektuje się również opłatę stałą w kwocie 200 złotych od odwołania od decyzji w przedmiocie interpretacji indywidualnej, a także od apelacji, skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia w takiej sprawie.

Proponuje się w art. 96 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wyrazy „inspektor pracy” zastąpić wyrazami „Główny Inspektor Pracy, okręgowy inspektor pracy” – w związku z tym, że uprawnienie do wytaczania powództw w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy będzie przysługiwało okręgowym inspektorom pracy. Natomiast Główny Inspektor Pracy będzie uczestniczył w postępowaniu sądowym w sprawach dotyczących odwołań od decyzji w przedmiocie interpretacji indywidualnych, o których mowa w art. 14b ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Tym samym w jednoznaczny sposób wskazano, że Główny Inspektor Pracy oraz okręgowy inspektor pracy zostaną zwolnieni z obowiązku uiszczenia kosztów sądowych.

5. Art. 8 projektu ustawy dotyczący zmian w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621, z późn. zm.)

Projektowana zmiana dotyczy wyłączeń związanych z koniecznością zmiany lub wydaniem nowego zezwolenia na pracę oraz braku konieczności wpisu nowego oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, w sytuacji gdy polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej albo wydana została przez okręgowego inspektora pracy decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy (rozszerzenie katalogu art. 33 ust. 2 o pkt 3 oraz art. 69 o pkt 5 zmienianej ustawy).

IV. Przepisy epizodyczne, przepisy przejściowe.

W projekcie ustawy w art. 9–11 wprowadzone zostały regulacje mające na celu realizację zadań określonych w kamieniu milowym A72G. W przepisie art. 9 określono, że Główny Inspektor Pracy uzyska zatwierdzenie strategii, o której mowa w art. 1 pkt 6 lit. b, nie później niż w terminie miesiąca od dnia wejścia w życie tych przepisów, tj. w terminie miesiąca od dnia następującego po dniu ogłoszenia ustawy. Ponadto Główny Inspektor Pracy ma przeprowadzić audyt bezpieczeństwa informatycznego i sporządzić raport.

Dodatkowo Główny Inspektor Pracy, Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Szef Krajowej Administracji Skarbowej utworzą w drodze porozumienia i powołają międzyinstytucjonalny zespół zadaniowy do spraw oceny ryzyka w celu zwiększenia skuteczności kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Intencją projektowanej regulacji (zawartej w art. 11) jest zapewnienie elastyczności w zakresie organizacji i funkcjonowania zespołu, który zostanie powołany w drodze porozumienia między wskazanymi instytucjami. To strony porozumienia mają określić jego skład oraz zadania i tryb działania, co pozwoli dostosować jego funkcjonowanie do aktualnych potrzeb i możliwości kadrowych każdej z instytucji. Dlatego nie przewiduje się konieczności tworzenia nowych etatów ani ponoszenia dodatkowych kosztów. Przyjmuje się, że zadanie to będzie realizowane w ramach istniejących struktur organizacyjnych tych instytucji.

Ponadto uczestnictwo Krajowej Administracji Skarbowej w tym Zespole wynika z realizacji kamienia milowego A72G.

Główny Inspektor Pracy przedłoży określone w art. 1 pkt 17 oraz art. 10 i 11 projektu ustawy dokumenty ministrowi właściwemu do spraw pracy jako organowi odpowiedzialnemu za realizację kamienia milowego A72G we wskazanych terminach umożliwiających jego terminową realizację.

W projekcie ustawy wprowadzono przepisy przejściowe dotyczące:

- 1) przepisów właściwych dla postępowań kontrolnych wszczętych i niezakończonych przed wejściem w życie przepisów ustawy. W tym zakresie przesądzono, że postępowania te będą kontynuowane zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami, mając na uwadze zasadę pewności prawa i braku konieczności powtarzania niektórych czynności kontrolnych w związku ze zmianą stanu prawnego w określonych obszarach (art. 13 projektu ustawy);
- 2) umów cywilnoprawnych zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy i trwających w tym dniu, do których stosuje się art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy o PIP w zakresie stwierdzania istnienia stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub osoba

faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. W tym zakresie przesądzono o stosowaniu przepisów ustawy w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Ma to bezpośredni związek z charakterem wprowadzanej instytucji mającej na celu poprawę praworządności w obszarze zatrudniania na podstawie wadliwie nazwanych umów cywilnoprawnych. W przypadku stosowania dotychczasowych przepisów stwierdzenie nieprawidłowości przez inspektora pracy w zakresie kwalifikacji prawnej zawartej przez strony umowy pozostawiałoby taką umowę w stanie niezgodnym z prawem, mimo obowiązywania przepisu stwierdzającego istnienie w miejsce wadliwie zawartej umowy cywilnoprawne (art. 14 projektu ustawy);

- 3) postępowań sądowych wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie projektowanej ustawy, w których PIP wniosła powództwo o ustalenie stosunku pracy. Do takich postępowań będą miały zastosowanie przepisy Kodeksu postępowania cywilnego w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie ustawy (art. 15 projektu ustawy).

Zgodnie z art. 16 projektu ustawy podmiot, który przed dniem wejścia w życie ustawy zawarł z osobą wykonującą pracę umowę cywilnoprawną lub na rzecz którego osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem, mimo że stosunek ten spełnia wszystkie cechy stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, i który w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy dobrowolnie doprowadzi do stanu zgodnego z prawem przez zawarcie umowy o pracę, nie będzie podlegał odpowiedzialności określonej w art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Projektowana ustawa wejdzie w życie w terminie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 1 pkt 6 lit. b, art. 1 pkt 17, art. 9-11 oraz art. 12 pkt 1 i 3 projektu ustawy, które wejdą w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia. Taki termin wejścia w życie regulacji obligujących Głównego Inspektora Pracy do opracowania określonych w tych przepisach dokumentów nie narusza zasady demokratycznego państwa prawnego. Ważny interes państwa wymaga określenia wskazanego terminu, aby zapewnić terminową realizację zadań wynikających z kamienia milowego A72G. Dodatkowo należy podkreślić, że istotne jest również, aby regulacja stanowiąca podstawę prawną do wydania przez Głównego Inspektora Pracy zarządzenia w sprawie wytycznych zawierających kryteria oceny okoliczności faktycznych stosowanych przez PIP przy ustalaniu istnienia stosunku pracy zawarta w art. 1 pkt 17 projektu ustawy weszła w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia. Umożliwi to przedłożenie ministrowi właściwemu do spraw pracy ww. zarządzenia przez Głównego

Inspektora Pracy w terminie określonym w art. 12 pkt 2 projektu ustawy. Przedmiot projektowanej regulacji nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt ustawy nie podlega obowiązkowi przedstawienia właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

Projekt został przedłożony w celu dokonania oceny OSR przez Koordynatora OSR w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów. Koordynator zgłosił uwagę dotyczącą uzupełnienia w pkt 4 OSR liczby sądów rejonowych, uwagę o rozszerzeniu omówienia pracochłonności zadań uzasadniającej proponowany wzrost zatrudnienia w PIP w kontekście oczekiwanych efektów projektu (pkt 6 OSR), wniosek o uzupełnienie analizy finansowej o szacunkowe koszty dla przedsiębiorców, w szczególności dla sektora mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw, wynikające z przewidywanej konwersji umów cywilnoprawnych na umowy o pracę, oraz uwagę o konieczności uzupełnienia pkt 8 OSR pod kątem omówienia obciążeń przedsiębiorców w związku z proponowanymi zmianami. Wszystkie uwagi Koordynatora OSR zostały uwzględnione.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806, z późn. zm.) projekt ustawy został zamieszczony na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

W toku prac legislacyjnych nad projektem ustawy, na etapie uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych wpłynęło jedno zgłoszenie w trybie art. 7 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa od r. pr. Olgi Gierady Jabłonki.

Zgłoszenie to zostało poddane analizie przez projektodawcę. Po dokonaniu oceny merytorycznej stwierdzono, że przedstawione w nim argumenty nie wywarły wpływu na ostateczny kształt projektu ustawy, gdyż nie wprowadzały nowych okoliczności faktycznych ani prawnych, które uzasadniałyby zmianę przyjętych rozwiązań legislacyjnych.

Projektowana ustawa nie zawiera przepisów technicznych w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.) i w związku z tym nie podlega notyfikacji.

Projektowana regulacja nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.

Nazwa projektu Ustawa o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pani Agnieszka Dziemianowicz-Bąk Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Tomasz Wlazło Dyrektor Departamentu Prawnego Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej tel.: +48 538 639 715; e-mail: tomasz.wlazlo@mrpips.gov.pl Małgorzata Wójcik Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej tel.: +48 532 402 600; e-mail: malgorzata.wojcik@mrpips.gov.pl. Karol Perkowski Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej tel.: +48 532 402 594; e-mail: karol.perkowski@mrpips.gov.pl.	Data sporządzenia 17.02.2026 Źródło: Inne Nr w wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów: UD283

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projektowana ustawa o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadza rozwiązania prawne zmierzające do wzmocnienia Państwowej Inspekcji Pracy, zwanej dalej „PIP”, w celu bardziej efektywnego i skutecznego egzekwowania przestrzegania przepisów prawa pracy, co ma doprowadzić do poprawy sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową. Wprowadzenie części rozwiązań przewidzianych w ww. projekcie ustawy stanowi realizację kamieni milowych A71G „Reforma Państwowej Inspekcji Pracy” oraz A72G „Działania na rzecz budowania zdolności Państwowej Inspekcji Pracy” w ramach reformy A.4.7 „Ograniczenie segmentacji rynku pracy” zawartej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności, zwanym dalej „KPO”. Wdrożenie reformy powinno być zakończone do 30 czerwca 2026 r. Zgodnie z kamieniem milowym A71G wzmocnienie PIP ma nastąpić przez:

1. uprawnienie PIP do wydawania decyzji administracyjnych o przekształceniu nieprawidłowo zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę;
2. umożliwienie wymiany danych pomiędzy PIP, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, zwanym dalej „ZUS” i Krajową Administracją Skarbową, zwaną dalej „KAS” na potrzeby kontroli;
3. wprowadzenie możliwości przeprowadzania przez PIP zdalnych kontroli;
4. wprowadzenie obowiązku sporządzania przez PIP rocznych i wieloletnich planów działań dla kontroli celowych na podstawie analizy ryzyka;
5. co najmniej dwukrotne zwiększenie maksymalnej wysokości grzywny, jaką PIP może nałożyć w postępowaniu mandatowym.

Zgodnie z kamieniem milowym A72G działaniami na rzecz budowania zdolności PIP są:

1. przyjęcie wieloletniej strategii budowania zdolności i poprawy warunków pracy, w której przewiduje się:
 - a. sprostanie wyzwaniu nieobsadzonych wakatów,
 - b. wprowadzenie narzędzi informatycznych na potrzeby skutecznych kontroli,
 - c. plan szkoleń dla pracowników w zakresie wdrażania nowych przepisów, standardów operacyjnych i narzędzi informatycznych,
 - d. opracowanie metod zarządzania i narzędzi oceny ryzyka, aby kontrole były ukierunkowane i skuteczne;
2. przyjęcie budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2026 r., zwiększonego o co najmniej 10 % w porównaniu z 2025 r.;
3. utworzenie międzyinstytucjonalnego zespołu zadaniowego do spraw oceny ryzyka z udziałem przedstawicieli PIP, ZUS i KAS w celu zwiększenia skuteczności kontroli;

4. uruchomienie kanału elektronicznej wymiany danych między PIP, ZUS i KAS;
5. przeprowadzenie audytu systemów bezpieczeństwa informatycznego w PIP;
6. przyjęcie zarządzenia Głównego Inspektora Pracy w sprawie metod i standardów zarządzania kontrolą.

Przyjęte w KPO kamienie milowe wpisują się w zgłaszaną przez PIP od wielu lat potrzebę dokonania zmian przepisów, które przyczyniłyby się do poprawienia skuteczności działania i zapewnienia pracownikom wyższego poziomu ochrony.

Zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o PIP” do zadań PIP należy nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy, w tym m.in. przepisów dotyczących stosunku pracy. PIP jest zatem uprawniona do kontroli przestrzegania art. 22 § 1² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy” tzn. tego, czy nie dochodzi do zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną, w sytuacji zachowania warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

W 2024 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 10,0 tys. kontroli (w 2023 r. i 2022 r. – po 10,7 tys.), których celem było eliminowanie przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy oraz naruszania obowiązku wypłacania osobom przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Przeprowadzone kontrole miały zarówno charakter planowy, jak i związane były z badaniem skarg zgłoszonych do PIP.

W 2024 r. inspektorzy pracy skontrolowali 38,9 tys. umów cywilnoprawnych – zakwestionowali 1,4 tys. umów zawartych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (3,6%). Dla porównania, w 2023 r. inspektorzy pracy skontrolowali 42,2 tys. umów cywilnoprawnych – zakwestionowali 1,9 tys. umów (4,5%), a w 2022 r. na skontrolowanych 46 tys. umów zakwestionowali 2,2 tys. umów (4,8%). Jak wskazują powyższe dane, z roku na rok zmniejsza się odsetek kwestionowanych przez inspektorów pracy umów cywilnoprawnych w stosunku do liczby umów poddanych kontroli.

W aktualnym stanie prawnym w przypadku stwierdzenia, że stosunek prawny łączący osobę wykonującą pracę z podmiotem powierzającym pracę nie ma charakteru cywilnoprawnego, lecz w istocie jest stosunkiem pracy organ PIP może skierować wystąpienie lub wydać polecenie w sprawie zmiany podstawy prawnej świadczenia pracy, może wnieść do sądu pracy powództwo o ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę, a także uruchomić procedurę wykroczeniową, gdyż czyn taki stanowi wykroczenie określone w art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Możliwe do zastosowania przez PIP środki prawne nie są efektywne na tyle, by można było w sposób skuteczny przeciwdziałać naruszeniom przepisów prawa pracy, których dopuszczają się podmioty zatrudniające w zakresie doboru formy zatrudnienia. Wystąpienie (także polecenie) nie ma charakteru władczego, gdyż nie ma cech decyzji administracyjnej. Nie rozstrzyga w sposób władczy o istnieniu lub nieistnieniu stosunku pracy. Podmiot kontrolowany zobowiązany jest jedynie do zawiadomienia odpowiedniego organu PIP o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych, w terminie określonym w wystąpieniu. Nierespektowanie zaleceń wynikających z wystąpienia nie wiąże się z żadnymi negatywnymi konsekwencjami dla podmiotu zatrudniającego.

W latach 2022 – 2024 wydanych zostało łącznie 4 238 wniosków w wystąpieniach (3 489) oraz poleceń (749), których przedmiotem było świadczenie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy; dotyczyły one w sumie 11 168 osób (odpowiednio – 9 585 oraz 1 583). Realizacja ww. środków prawnych nastąpiła wobec 7 962 osób (odpowiednio – 6 410 oraz 1 552), czyli w 71,3%.

W okresie styczeń – czerwiec 2025 r. wydanych zostało 677 wniosków w wystąpieniach (538) oraz poleceń (139), których przedmiotem było świadczenie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy; dotyczyły one w sumie 2 132 osób (odpowiednio – 1 915 oraz 217). Realizacja ww. środków prawnych nastąpiła wobec 1 193 osób (odpowiednio – 986 oraz 207), czyli w 55,9%.

Na zmianę charakteru więzi prawnej łączącej podmiot zatrudniający z osobą świadczącą pracę nie ma też wpływu kwalifikacja umowy cywilnoprawnej jako umowy o pracę, jakiej dokonuje inspektor pracy w ramach postępowania mandatowego w sprawie o wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. W przypadku ujawnienia popełnienia wykroczenia z art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym „Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 zł” inspektor pracy może skierować do sądu wniosek o ukaranie, nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego lub zastosować środek wychowawczy.

W latach 2022 – 2024 inspektorzy pracy ujawnili popełnienie ww. wykroczenia w 1 803 przypadkach, w związku z czym:

1. – skierowali do sądów 110 wniosków o ukaranie;
2. – nałożyli 1 125 mandatów na łączną kwotę grzywien 1 534 730 zł;
3. – zastosowali 483 środki wychowawcze.

W okresie styczeń – czerwiec 2025 r. inspektorzy pracy ujawnili popełnienie ww. wykroczenia w 330 przypadkach, w związku z czym:

1. – skierowali do sądów 17 wniosków o ukaranie;
2. – nałożyli 192 mandaty na łączną kwotę grzywien 280 500 zł;
3. – zastosowali 81 środków wychowawczych.

Także uprawnienie inspektora pracy do wytoczenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest efektywne. W przypadku sytuacji spornej inspektor pracy może wnieść do sądu pracy powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy,

lub wstąpić – za zgodą powoda - do już toczącego się w tej sprawie postępowania (zainteresowana osoba może sama wystąpić do sądu o ustalenie istnienia stosunku pracy). Sąd może orzec o istnieniu między stronami stosunku pracy, mimo zawartej wcześniej umowy cywilnoprawnej.

W latach 2022 – 2024 inspektorzy pracy skierowali 94 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 106 osób. W 32 przypadkach sądy ustaliły stosunek pracy (w 25 sprawach zapadły wyroki, a w 7 sprawach zawarto ugodę).

W okresie styczeń – czerwiec 2025 r. inspektorzy pracy skierowali 9 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 9 osób. W 1 przypadku sąd ustalił stosunek pracy.

Jak wynika z powyższych danych uprawnienie to jest rzadko wykorzystywane przez inspektorów pracy, z uwagi na przewlekłość postępowań sądowych i długie oczekiwanie na rozstrzygnięcie sprawy.

Obecne instrumenty przysługujące inspektorom pracy są niewystarczające, aby w sposób skuteczny przeciwdziałać zjawisku nadużywania umowy cywilnoprawnej jako podstawy świadczenia pracy. Mają one charakter niewładczy, są czasochłonne i obciążone ryzykiem nieuwzględnienia przez sąd w przypadku braku współpracy ze strony zainteresowanego pracownika (powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy) albo mają ograniczony zakres oddziaływania (środki prawne w postępowaniu o wykroczenie).

Istotne jest zatem rozszerzenie kompetencji PIP o możliwość stosowania także władczych środków prawnych zmierzających do przeciwdziałania zatrudnieniu na podstawie umów cywilnoprawnych, w sytuacji gdy warunki wykonywania pracy wskazują, iż strony łączą faktycznie stosunek pracy.

Istotnym jest zatem wprowadzenie zmian w wymienionych w pkt 2 OSR obszarach.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Projektowana ustawa zakłada wprowadzenie zmian do ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o PIP”.

Najważniejsze zmiany zawarte w projektowanej ustawie

1. Wprowadzenie skuteczniejszego mechanizmu przeciwdziałania nieuprawnionemu zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, w postaci przyznania PIP kompetencji do stwierdzania istnienia stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. W tym celu proponuje się poszerzenie katalogu środków władczych przysługujących PIP poprzez uzupełnienie art. 11 ust. 1 ustawy o PIP o pkt 7a wprowadzający wymienioną kompetencję. Punktem wyjścia jest kontrola przeprowadzana przez inspektora pracy. W przypadku ujawnienia nieprawidłowości polegających na wykonywaniu pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, przy jednoczesnym formalnym oparciu zatrudnienia na umowie cywilnoprawnej, inspektor pracy jest zobligowany do wydania polecenia skierowanego do stron stosunku prawnego doprowadzenia określonego stosunku prawnego do stanu zgodnego z prawem poprzez zawarcie umowy o pracę albo ukształtowanie stosunku prawnego tak, żeby nie było zastrzeżeń co do jego treści.

Polecenie to ma charakter środka naprawczego i prewencyjnego i wskazuje na konieczność ukształtowania relacji prawnej w sposób zgodny z przepisami prawa pracy. Jego celem jest umożliwienie stronom dobrowolnego usunięcia stwierdzonych naruszeń bez konieczności stosowania władczych form ingerencji administracyjnej.

Jeżeli polecenie zostanie prawidłowo zrealizowane, to postępowanie zostanie zakończone. Jeżeli nie, to na podstawie ustaleń dokonanych w toku kontroli przez inspektora pracy, okręgowy inspektor pracy zawiadamia strony o wszczęciu postępowania w sprawie decyzji. Okręgowy inspektor pracy będzie miał możliwość wyboru środka reakcji w postaci wydanie decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy lub skierowania powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, w szczególności w sytuacji, gdy koniecznym będzie ustalenie stosunku pracy z mocą wsteczną. Rozwiązanie to zapewnia elastyczność działania organu w zależności od stanu faktycznego, złożoności sprawy lub poziomu współpracy stron. O tym jednak, czy w danym przypadku mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, decyduje nie nazwa umowy zawartej między stronami (np. umowa zlecenia), lecz warunki, w jakich praca jest faktycznie świadczona.

Ponadto wprowadzony został także przepis art. 14b ustawy o PIP przyznający Głównemu Inspektorowi Pracy prawo do wydawania interpretacji indywidualnych w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalenia, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi umowę o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Interpretacja opiera się wyłącznie na stanie faktycznym lub zdarzeniu przyszłym przedstawionym przez wnioskodawcę. Wydawana jest w drodze decyzji administracyjnej, w terminie 30 dni od dnia otrzymania kompletnego wniosku i zawiera ocenę stanowiska wnioskodawcy wraz z uzasadnieniem prawnym.

Rozwiązanie to pozwala na uzyskanie uprzedniej, formalnej oceny prawnej, bez konieczności wszczynania postępowania kontrolnego.

Interpretacja indywidualna nie jest wiążąca dla podmiotu zatrudniającego, jednak zapewnia mu ochronę prawną w zakresie, w jakim zastosował się do jej treści, wyłączając możliwość nakładania sankcji lub obciążeń wykraczających poza jej

zakres. Jednocześnie interpretacja jest wiążąca dla organów Państwowej Inspekcji Pracy, co zapewnia jednolitość stosowania prawa i zwiększa pewność prawną adresatów norm.

Jednocześnie interpretacja może zostać zmieniona lub uchylona wyłącznie w razie zmiany okoliczności sprawy.

Od decyzji w przedmiocie interpretacji indywidualnej przysługuje odwołanie do właściwego sądu pracy, w terminie i według zasad określonych w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego.

Mechanizm ten zachowuje równowagę między funkcją ochronną interpretacji a kompetencjami kontrolnymi PIP, tworząc spójne, prewencyjne narzędzie rozstrzygania wątpliwości co do charakteru zatrudnienia.

2. Projekt ustawy określa, że decyzje w tych sprawach będą skuteczne z dniem ich wydania, ale w zakresie wykonalności z dniem upływu terminu do wniesienia odwołania albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu. Dotyczyć to będzie skutków, jakie przepisy prawa pracy wiążą z nawiązaniem stosunku pracy oraz obowiązkami w zakresie podatków, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach, powstałym od dnia jej doręczenia pracodawcy. Decyzja okręgowego inspektora pracy stanie się wykonalna z dniem upływu terminu do wniesienia odwołania albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu. Decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą formalnie ustala podstawę prawną dla wykonywania praw i obowiązków wynikających z zatrudnienia. Wydanie decyzji nakłada na pracodawcę obowiązek realizacji z dniem wydania decyzji m.in. zobowiązań podatkowych i ubezpieczeniowych oraz dokonywania obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach, które mają bezpośredni wpływ na prawa pracownika oraz przepływy finansowe w systemie publicznym.

Decyzja okręgowego inspektora pracy podlega jednocześnie wstrzymaniu w zakresie skutków wynikających z przepisów prawa pracy, związanych z nawiązaniem stosunku pracy oraz obowiązkami w zakresie podatków, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz dokonywania obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach, do dnia upływu terminu do wniesienia odwołania albo do dnia prawomocnego orzeczenia sądu. Z tym też dniem pracodawca będzie zobowiązany realizować wszelkie wynikające z decyzji obowiązki wobec pracownika.

Decyzja nie będzie obowiązywała z mocą wsteczną, ale okręgowy inspektor pracy będzie miał uprawnienie do skierowania do sądu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy za okres sprzed wydania decyzji.

Kompetencja do wydawania decyzji dotyczących stwierdzania istnienia stosunku pracy w takiej sytuacji zostanie przekazana okręgowym inspektorom pracy (zmiana w art. 19 ust. 1 pkt 4 ustawy o PIP), co podkreśli wyjątkową rangę tego środka prawnego i konieczność rozważnego z niego korzystania. Zapewni to większą wnikliwość przy analizowaniu sytuacji prawnej i faktycznej, aniżeli w sytuacji, gdyby dokonywał jej sam inspektor pracy przeprowadzający kontrolę;

3. Wszczęcie przez okręgowego inspektora pracy postępowania pociąga za sobą określone skutki, tj. przerywa bieg przedawnienia roszczeń pracowniczych, dotyczących stosunku pracy, a także pozwala na zastosowanie do pracownika, którego dotyczy postępowanie art. 25¹ Kodeksu pracy.

4. Wprowadzenie art. 16 projektu ustawy, zgodnie z którym podmiot, który przed dniem wejścia w życie ustawy zawarł z osobą wykonującą pracę umowę cywilnoprawną lub na rzecz którego osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem, mimo że stosunek ten spełnia wszystkie cechy stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 Kodeksu pracy i który w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy dobrowolnie doprowadzi do stanu zgodnego z prawem przez zawarcie umowy o pracę, nie będzie podlegał odpowiedzialności określonej w art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

5. Zmiana zakresu informacji pozyskiwanych od ZUS (zmiana w art. 14 ust. 2 pkt 3 ustawy o PIP) – obecnie przepis ogranicza pozyskiwanie danych z „ZUS” przez PIP, co utrudnia współpracę pomiędzy ZUS a PIP. W projekcie ustawy proponuje się przyznanie PIP prawa do nieodpłatnego pozyskiwania wszelkich informacji zgromadzonych przez ZUS w zakresie niezbędnym do realizacji zadań PIP, a nie tylko informacji zgromadzonych przez ZUS na koncie ubezpieczonego i koncie płatnika składek w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym, a także danych o wypadkach przy pracy;

6. Wprowadzenie możliwości kontroli zdalnej (dodanie ust. 5-8 w art. 26 ustawy o PIP) – umożliwi to sprawne przeprowadzenie kontroli w przypadkach np. ograniczenia funkcjonowania urzędu z powodu sytuacji nadzwyczajnych, a ponadto ułatwi podmiotom kontrolowanym komunikację z urzędem. Stanowi też dostosowanie metod prowadzenia czynności kontrolnych do zmieniającej się rzeczywistości. Prowadzenie kontroli lub poszczególnych czynności kontrolnych w sposób zdalny odbywa się przy użyciu środków technicznych i organizacyjnych zapewniających odpowiedni poziom bezpieczeństwa w systemach teleinformatycznych. Wprowadzenie kontroli zdalnych stanowi realizację kamienia milowego A71G;

7. Wykonywanie przez inspektora pracy kopii dokumentów w postaci elektronicznej, żądanie ich od podmiotu kontrolowanego (zmiana w art. 23 ust. 1 pkt 8 ustawy o PIP). Proponuje się modyfikację tego przepisu tak, aby w toku

postępowania kontrolnego inspektor pracy miał prawo wykonywania niezbędnych dla celów kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów, kopii dokumentów w postaci elektronicznej i w postaci papierowej, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego. Przyjęcie postulowanych rozwiązań w sposób zdecydowany usprawni przebieg postępowania kontrolnego, a przekazywanie wskazanych dokumentów, zestawień i obliczeń także w postaci elektronicznej umożliwi prowadzenie kontroli zdalnych zgodnie z postanowieniami kamienia milowego A71G;

8. Wprowadzenie instytucji tzw. pomocy prawnej (dodanie art. 23a w ustawie o PIP). W ramach tzw. pomocy prawnej inspektor pracy przeprowadzający kontrolę będzie uprawniony do zwrócenia się do innej jednostki organizacyjnej PIP o wezwanie osoby zamieszkałej lub przebywającej na terenie jej właściwości miejscowej do złożenia wyjaśnień lub zeznań związanych z przeprowadzaną kontrolą. Uprawnienie to przyczyni się do pełnego ustalenia stanu faktycznego w sprawie i wpłynie pozytywnie zarówno na ostateczny efekt działań kontrolno-nadzorczych, jak również czas ich trwania;

9. Dokumentowanie wyników kontroli na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej (zmiana w art. 31 ust. 1 i dodanie ust. 10a w art. 31 ustawy o PIP). W aktualnym stanie prawnym ustalenia kontroli są dokumentowane co do zasady w formie protokołu, który jest dokumentem urzędowym zawierającym informacje na temat przebiegu i wyników kontroli przeprowadzonej przez inspektora pracy. Choć ustawa o PIP nie określa wprost formy protokołu kontroli, to w praktyce stosowane jest w tym zakresie wyłącznie pismo utrwalone w postaci papierowej. W praktyce obrotu gospodarczego oraz w administracji w coraz większym stopniu są wykorzystywane dokumenty utrwalone w postaci elektronicznej, a także elektroniczne środki wymiany informacji, które w wielu przypadkach usprawniają i przyspieszają postępowanie. W projekcie ustawy proponuje się wprowadzenie możliwości sporządzenia protokołu kontroli także na piśmie utrwalonym w postaci elektronicznej. Proponowane rozwiązanie było od dawna postulowane przez podmioty kontrolowane oraz wychodzi naprzeciw współczesnym wyzwaniom technologicznym, a jednocześnie wpisuje się to w dyspozycję kamienia milowego A71G, który zakłada prowadzenie kontroli zdalnych. Ta sama zasada będzie miała zastosowanie do notatki urzędowej, przy pomocy której dokumentuje się wyniki kontroli w przypadku niestwierdzenia uchybień;

10. Doprecyzowanie przepisów w zakresie sporządzania protokołu kontroli (zmiany w art. 31 ustawy o PIP);

11. Nałożenie obowiązku na Głównego Inspektora Pracy w zakresie opracowywania programów działania PIP na podstawie analizy ryzyka (zmiana w art. 18 ust. 1 pkt 3 ustawy o PIP) – zgodnie z kamieniem milowym A71G. W obecnym stanie prawnym PIP tworzy już program działania m. in. w oparciu o analizę prawdopodobieństwa naruszenia prawa;

12. Rozszerzenie zakresu podmiotowego kontroli PIP przez ujęcie w przepisie podmiotów, które utraciły status podmiotów zatrudniających pracowników lub osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy w okresie jednego roku przed rozpoczęciem kontroli oraz zakresu przedmiotowego kontroli tych podmiotów (zmiana w art. 13 pkt 1 i 5 ustawy o PIP). W obecnym stanie prawnym zgodnie z art. 13 pkt 1 ustawy o PIP kontroli inspekcji pracy podlegają w pełnym zakresie pracodawcy, a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia, także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne – na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy. Takie rozwiązanie normatywne należy uznać za stanowczo zbyt wąskie i nie pozwalające organom PIP na podjęcie interwencji w stosunku do podmiotów, które utraciły status pracodawcy lub przedsiębiorcy, a z informacji lub z treści wniosków potencjalnie poszkodowanych podmiotów wynika, że podmioty takie naruszyły prawo i ich działania mogły przykładowo zagrażać zdrowiu czy życiu ludzkiemu. W projekcie przyjmuje się zatem, że czynnościom kontrolnym poddani będą pracodawcy oraz niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest lub w okresie jednego roku poprzedzającego dzień podjęcia kontroli była świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę prawną świadczenia tej pracy. Podmioty te będą podlegały kontroli PIP w pełnym zakresie, co umożliwi inspektorowi pracy skuteczną realizację funkcji kontrolnych;

13. Przyznanie uprawnień do wytaczania powództw oraz uczestnictwa w postępowaniu o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy (zmiany w art. 10 ust. 1 pkt 11, art. 19 ust. 1 pkt 4a, art. 33 ust. 1 pkt 3 i art. 33a ustawy o PIP). Uprawnienie do wnoszenia powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy lub uprawnienie do wydania decyzji w sprawach, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy o PIP będzie przysługiwało jedynie okręgowym inspektorom pracy po przeprowadzonej kontroli. Wprowadzenie środka prawnego o charakterze nadzorczym do usuwania naruszeń prawa pracy polegających na nieuprawnionym zastąpieniu umowy o pracę umową cywilnoprawną (w postaci decyzji) będzie skuteczniejszym narzędziem usuwania tego typu nieprawidłowości. Jednocześnie wprowadza się rozwiązanie, zgodnie z którym okręgowy inspektor pracy będzie mógł wystąpić do sądu z powództwem o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy. W przypadku wniesienia powództwa, okręgowy inspektor pracy będzie zwolniony z obowiązku wydania decyzji administracyjnej w tym samym zakresie. Projektowana zmiana doprecyzowuje także zasady

wydawania w toku kontroli przez inspektorów pracy decyzji i poleceń ustnych. Polecenia w sprawach, o których mowa w art. 11 pkt 7a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, będą poprzedzały wydanie decyzji.

14. Określenie formy decyzji i wystąpień wydawanych przez inspektorów pracy (zmiana w art. 34 ust. 1 i 1a, dodanie ust. 1a w art. 36 ustawy o PIP). Aktualne brzmienie ww. przepisu nie przewiduje możliwości wydawania takich decyzji w formie elektronicznej. W projekcie proponuje się przyjęcie zasady, że decyzje, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 1–7a ustawy o PIP, jak również wystąpienia, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 8 oraz w art. 11b tej ustawy mogą być wydawane w postaci papierowej lub elektronicznej. Proponowana zmiana dostosowuje treść art. 34 ust. 1 ustawy o PIP do przepisów ustawy z dnia 18 listopada 2020 r. o doręczeniach elektronicznych (Dz. U. z 2026 r. poz. 3);

15. Wprowadzenie przepisów regulujących kwestię elementów decyzji, ze szczególnym uwzględnieniem rozstrzygnięcia decyzji okręgowego inspektora pracy stwierdzającej istnienie stosunku pracy w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę oraz kwestię wykonalności takiej decyzji co do skutków na gruncie prawa pracy, prawa podatkowego, czy ubezpieczeń społecznych, i ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach (regulacje dodawane w art. 34 ustawy o PIP). Decyzja okręgowego inspektora pracy będzie wywoływać skutki prawne od dnia jej wydania, jednak staje się wykonalna z dniem następującym po dniu, w którym upływa termin do wniesienia odwołania, o ile żadna ze stron nie wniosła odwołania, z dniem prawomocnego orzeczenia sądu albo z dniem nadania jej rygoru natychmiastowej wykonalności.

Decyzja okręgowego inspektora pracy nie będzie z mocy prawa objęta rygorem natychmiastowej wykonalności. Możliwość jego nadania oceniana będzie na podstawie przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego.

Zasadą jest, że decyzja wywołuje skutki od dnia jej wydania.

Wyjątek przewidziano w zakresie ochrony od dnia wszczęcia kontroli osoby, której dotyczy postępowanie. W tym okresie osoba ta będzie korzystać z ochrony analogicznej do pracowniczej, w szczególności przed rozwiązaniem stosunku prawnego z inicjatywą podmiotu zatrudniającego;

16. Odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy (zmiana w art. 34 ust. 5, dodanie ust. 5a ustawy o PIP). Według obowiązującego art. 34 ust. 5 ustawy o PIP, od decyzji inspektora pracy wydanej w formie pisemnej lub stanowiącej wpis do dziennika budowy, podmiotowi kontrolowanemu przysługuje odwołanie do okręgowego inspektora pracy. Przepis ten jest czytelny w sytuacji wykonywania przez inspektora pracy kontroli w ramach właściwości miejscowej okręgowego inspektoratu pracy, w którym jest on zatrudniony. Powstają jednak wątpliwości, gdy inspektor pracy prowadzi czynności kontrolne, a następnie wydaje decyzje w okolicznościach wskazanych w art. 22 ust. 2 ustawy o PIP, który stanowi, że Główny Inspektor Pracy może wyznaczyć inspektora pracy do wykonywania określonych czynności kontrolnych i stosowania środków prawnych na obszarze działania innego okręgowego inspektoratu pracy, a także poza terytorium RP, gdzie stosunek pracy podlega przepisom polskiego prawa pracy. Jeżeli w opisywanych okolicznościach podmiot kontrolowany zaskarży decyzję inspektora pracy, powstaje wątpliwość, czy organem II instancji właściwym w przedmiocie odwołania jest okręgowy inspektor pracy właściwy dla miejsca prowadzenia czynności kontrolnych, czy okręgowy inspektor pracy będący przełożonym inspektora, którego decyzja została zaskarżona. By wyeliminować te wątpliwości projekt przewiduje modyfikację art. 34 ust. 5 ustawy o PIP, poprzez wskazanie, że od decyzji inspektora pracy podmiotowi kontrolowanemu przysługuje odwołanie do okręgowego inspektora pracy właściwego dla miejsca wykonywania czynności kontrolnych. Dzięki tej zmianie wyeliminowane zostaną wątpliwości dotyczące organu właściwego do rozpatrzenia odwołania od decyzji inspektora pracy, w przypadku gdy przeprowadza on kontrolę z upoważnienia Głównego Inspektora Pracy poza swoją właściwością miejscową. W projekcie ustawy przewiduje się również dodanie ust. 5a w art. 34 ustawy o PIP, gdzie zawarto propozycję uregulowania procedury odwoławczej od decyzji okręgowego inspektora pracy stwierdzającej istnienie stosunku pracy w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta właśnie taka umowa. W ust. 5a wskazano, że odwołanie od tej decyzji będzie przysługiwało podmiotowi kontrolowanemu lub osobie, której praw i obowiązków dotyczy decyzja do sądu pracy powszechnego. Wnoszone jest za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy, który wydał decyzję. Oznacza to, że odwołanie jest pismem wszczynającym postępowanie sądowe i sprawa będzie rozpatrywana przez sąd powszechny. Rozwiązanie takie, w przypadku odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy, pozwoli na uzyskanie rozstrzygnięcia wydanego przez niezależny sąd, który oceni nie tylko legalność decyzji (co czyniłby sąd administracyjny z uwagi na zakres swojej kognicji), ale rozpozna także sprawę co do jej istoty, także na podstawie własnych ustaleń faktycznych i prawnych. Proponowane rozwiązanie jest analogiczne, jak w przypadku regulacji kwestii odwołania od decyzji ZUS wydawanych co do podlegania ubezpieczeniom społecznym. Od decyzji okręgowego inspektora pracy stronie przysługuje odwołanie na zasadach określonych w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego. Należy podkreślić, że nawet w przypadku wniesienia odwołania do sądu pracy nie dojdzie do rzeczywistego powielania postępowania dowodowego. Materiał zebrany przez Państwową Inspekcję Pracy będzie stanowił podstawę oceny sądu i pozwoli znacząco skrócić dalsze postępowanie. Rola sądu polegać będzie przede wszystkim na kontroli prawidłowości ustaleń PIP oraz uzupełnieniu materiału dowodowego tylko w zakresie niezbędnym. W praktyce oznacza to, że sąd nie będzie musiał powtarzać całego postępowania dowodowego, lecz oprze się na wynikach postępowania prowadzonego przez organ wyspecjalizowany w sprawach prawa pracy. Rozwiązanie to zapewnia usprawnienie postępowania sądowego, a nie jego dublowanie. Postępowanie prowadzone przez PIP będzie mieć charakter

wyspecjalizowany i opiera się na prostszej procedurze niż postępowanie sądowe. Inspekcja dysponuje doświadczeniem w prowadzeniu kontroli i ustalaniu stanu faktycznego, co pozwala na szybkie rozstrzygnięcie spraw. W konsekwencji, zamiast przewlekłości należy oczekiwać przyspieszenia procesu stwierdzenia istnienia stosunku pracy w porównaniu z obecnym systemem, gdzie droga sądowa bywa wieloletnia;

17. Wprowadzenie obowiązku informowania organów PIP o realizacji wydanych decyzji (zmiana w art. 35 ust. 1 ustawy o PIP). Zgodnie z obecnie obowiązującym stanem prawnym, do rozwiązań wymuszających wykonanie decyzji organów PIP należy obowiązek zawiadomienia o ich realizacji. Obowiązek ten wynika z art. 35 ustawy o PIP, według którego podmiot kontrolowany, do którego została skierowana decyzja, o której mowa w art. 11 pkt 1–7 oraz art. 11a, zobligowany jest do poinformowania inspektora pracy o realizacji zawartych w niej nakazów i zakazów (a w przypadku decyzji wynikającej z art. 11 pkt 5 wydawanej przez okręgowego inspektora pracy zobowiązany jest do poinformowania tego organu). Obowiązek informacji staje się wymagalny z upływem terminów określonych w decyzji do wykonania nakazów bądź zakazów. Informacja, o jakiej mowa w art. 35 ustawy o PIP, stanowi więc środek dyscyplinujący pracodawcę do zlikwidowania wskazanych w decyzji nieprawidłowości, skoro ma on poinformować odpowiedni organ PIP o zrealizowaniu nakazów bądź zakazów. W związku z proponowaną regulacją przyznającą organom PIP uprawnienie w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, powinna być zawarta umowa o pracę (art. 11 pkt 7a), zachodzi konieczność uzupełnienia treści art. 35 ustawy o tę regulację. Ponadto w projekcie proponuje się zmodyfikowanie przepisu art. 35 ust. 1 ustawy o PIP, poprzez nałożenie na podmioty kontrolowane obowiązku informowania organów PIP o realizacji wydanych przez nie decyzji nie tylko z upływem terminów w nich określonych, ale również po ich uprawomocnieniu. Zmiana ta związana jest z tym, iż decyzje stwierdzające istnienie stosunku pracy będą skuteczne od dnia wydania decyzji, ale w zakresie skutków, jakie przepisy prawa wiążą z obowiązkiem podatkowym oraz obowiązkami z zakresu ubezpieczeń społecznych, i ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach, będą podlegały wstrzymaniu do ostateczności decyzji w rozumieniu KPA.

Zmiany w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem postępowania cywilnego” są konieczne ze względu na wprowadzenie w ustawie o PIP decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto z pracownikiem umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę.

W Części Pierwszej. Postępowanie rozpoznawcze, w Księdze pierwszej. Proces, w Tytule IIIa. Państwowa Inspekcja Pracy zgodnie z nowym brzmieniem art. 63¹ Kodeksu postępowania cywilnego usunięto możliwość wnoszenia powództw przez inspektorów pracy. Przewidziano za to, że w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy okręgowi inspektorzy pracy będą uprawnieni zarówno do wytaczania powództw na rzecz obywateli, jak i – za zgodą powoda – do wstępowania do toczącego się postępowania w każdym jego stadium.

Na podstawie art. 63² k.p.c. do okręgowych inspektorów pracy w sprawach wymienionych w art. 63¹ k.p.c. stosuje się odpowiednio art. 60 k.p.c. Odesłanie to oznacza, że okręgowy inspektor pracy, po wytoczeniu powództwa lub po zgłoszeniu udziału w postępowaniu, korzysta z uprawnień procesowych analogicznych do przysługujących prokuratorowi.

1. Zmiany wymagają również przepisy Części Pierwszej. Postępowanie rozpoznawcze, Księgi pierwszej. Proces, w Tytule VII. Postępowania odrębne w Dziale III – Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych Kodeksu postępowania cywilnego w związku z tym, że projektuje się odwołania od decyzji Głównego Inspektora Pracy w zakresie interpretacji indywidualnej, o której mowa w dodawanym art. 14b ust. 8 ustawy o PIP, odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy stwierdzającej istnienie stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto z pracownikiem umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy oraz zażalenia na postanowienia o nadaniu takim decyzjom rygoru natychmiastowej wykonalności. W art. 460 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego proponuje się dodanie okręgowego inspektora pracy jako podmiotu posiadającego zdolność sądową i procesową w sprawach z zakresu prawa pracy.
2. W art. 461 § 1¹ Kodeksu postępowania cywilnego do katalogu spraw będących we właściwości sądu rejonowego dodano sprawy dotyczące odwołań od decyzji okręgowego inspektora pracy w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy, o których mowa powyżej.
3. W dodanym art. 461 § 1² Kodeksu postępowania cywilnego określona została właściwość miejscowa sądu rejonowego, do którego wnoszone będzie odwołanie. Właściwym sądem będzie sąd rejonowy właściwy ze względu na miejsce wykonywania pracy ustalone decyzją okręgowego inspektora pracy.
4. W dodanym art. 465 § 1² Kodeksu postępowania cywilnego określono, że pełnomocnikiem okręgowego inspektora pracy w sprawach odwołań od decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy oraz odwołań od decyzji w sprawach interpretacji indywidualnych, może być także pracownik Państwowej Inspekcji Pracy.

5. W art. 476 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego dodany został pkt 1²; tym samym uzupełniona została definicja „spraw z zakresu prawa pracy” poprzez dodanie do niej spraw, w których wniesiono odwołanie od decyzji okręgowego inspektora pracy, stwierdzających istnienie stosunku pracy.
6. Dodane zostało postępowanie w sprawach odwołań od decyzji od decyzji Głównego Inspektora Pracy w przedmiocie interpretacji indywidualnych, od decyzji okręgowego inspektora pracy dotyczących stwierdzenia istnienia stosunku pracy, określającego szczegółowy tryb postępowania, a także zażaleń na postanowienia o nadaniu takim decyzjom rygoru natychmiastowej wykonalności. Odwołanie od decyzji okręgowego inspektora pracy będzie wnoszone w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji. Stronami takiego postępowania odwoławczego będą odwołujący się od decyzji okręgowego inspektora pracy (pracodawca lub inna osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja) oraz okręgowy inspektor pracy. Dopuszczalne będzie zawarcie ugody sądowej przez wszystkie strony postępowania.
7. Zakres rozstrzygnięcia sądu poprzez oddalenie odwołania lub jego uchylenie lub zmianę decyzji i orzeczenie co do istoty sprawy: sąd nie tylko ocenia legalność decyzji, ale też może rozstrzygnąć meritum, co skraca procedurę i pozwala uniknąć kolejnych procesów.
8. Ze względu na przesunięcie terminu wykonalności decyzji wprowadzono instytucję zabezpieczenia, która do wypowiedzania i rozwiązywania umów przewiduje stosowanie przepisów prawa pracy. Dzięki temu chronione będą np. kobiety w ciąży czy osoby w wieku przedemerytalnym. W przypadku wypowiedzenia czy rozwiązania umowy przewidziano prawo do sądu na zasadach określonych w prawie pracy.
9. Ze względu na przesunięcie terminu wykonalności decyzji zaprojektowano również przepisy, których celem jest przeciwdziałanie przewlekłości postępowań dotyczących ustalenia stosunku pracy. Przepisy dotyczą: prekluzji dowodowej, możliwości wyrokowania na posiedzeniu niejawnym, wydania wyroku wstępnego i częściowego. Przepisy te będą miały zastosowanie zarówno do postępowania sądowego z odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy, jak i do postępowań z powództwa o ustalenie stosunku pracy.

W związku z wymianą danych i informacji pomiędzy PIP, ZUS i KAS projektuje się zmiany w:

- 1) w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.), w której dodaje się w art. 50 ust. 13a, zgodnie z którym ZUS udostępnia PIP w postaci elektronicznej określone dane wskazane w tym przepisie, dotyczące płatnika, ubezpieczonego i umów o dzieło, o których mowa w art. 36 ust. 17 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Dodaje się art. 68ac stanowiący, że ZUS prowadzi system teleinformatyczny służący do wymiany między ZUS, PIP oraz KAS danych i informacji niezbędnych do dokonywania analizy ryzyka naruszenia prawa i niewykonywania obowiązków z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego;
- 2) w ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2025 r. poz. 111, z późn. zm.) w art. 299i dodaje się regulacje określające dla potrzeb jakich zadań realizowanych przez ZUS i PIP, KAS udostępnia dane.

Jednocześnie w projekcie ustawy zostały przewidziane rozwiązania w zakresie wysokości kar grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika mające na celu zapewnienie skuteczniejszej ochrony pracowników i mające pełnić funkcję odstraszącą dla pracodawców nieprzestrzegających przepisów prawa pracy.

Ponadto, wprowadza się w art. 281 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.) regulację (pkt 1b). stanowiącą, że pracodawca, który narusza zakaz, o którym mowa w art. 34 ust. 2h ustawy o PIP, podlega karze grzywny. Dotyczy to sytuacji represjonowania pracownika, wobec którego wydano decyzję, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy o PIP. Wydanie decyzji przez okręgowego inspektora pracy o stwierdzeniu istnienia stosunku pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika. W szczególności nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Wprowadzenie powyższej regulacji ma na celu zapewnienie realnej ochrony pracownikom w sytuacjach, gdy Państwowa Inspekcja Pracy stwierdzi istnienie stosunku pracy, a pracodawca – pomimo takiego rozstrzygnięcia – podejmuje wobec pracownika działania odwetowe lub represyjne. Nowe wykroczenie umożliwi egzekwowanie zakazu niekorzystnego traktowania w sposób sankcyjny, co wzmocni prewencyjny i gwarancyjny charakter przepisu art. 34 ust. 2h ustawy o PIP. Celem dodania pkt 1b w art. 281 § 1 Kodeksu pracy jest uzupełnienie katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika o przypadki naruszenia zakazu niekorzystnego traktowania pracownika w związku z wydaniem decyzji o stwierdzeniu istnienia stosunku pracy. Brak sankcji za naruszenie tego zakazu mógłby prowadzić do obchodzenia ochrony przewidzianej w ustawie o PIP, w szczególności poprzez działania pracodawców mające na celu ukaranie pracownika za zgłoszenie sprawy do inspekcji lub za objęcie go decyzją stwierdzającą istnienie stosunku pracy. Nowelizacja wprowadza więc skuteczny instrument prawny umożliwiający egzekwowanie obowiązku poszanowania praw pracowniczych oraz wzmacnia gwarancje trwałości stosunku pracy wobec osób, których status został potwierdzony w wyniku działań kontrolnych inspekcji pracy.

Ponadto, wprowadza się zmiany w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621, z późn. zm.), w zakresie wyłączeń związanych z koniecznością zmiany lub wydaniem nowego zezwolenia na pracę oraz braku konieczności wpisu nowego oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń w sytuacji, gdy polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi i

cudzoziemiec zawarł umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej albo wydana została przez okręgowego inspektora pracy decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy.

Projektowana zmiana w ustawie z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1228) ma charakter dostosowujący i porządkujący w zakresie zasad ponoszenia kosztów sądowych w sprawach z zakresu prawa pracy. Zmiana art. 35 ust. 2 ww. ustawy doprecyzowuje, że pracodawca uiszcza opłatę podstawową od pism podlegających opłacie także w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy wytaczanych z powództwa okręgowego inspektora pracy. Celem tej regulacji jest jednoznaczne przesądzenie zasad ponoszenia kosztów sądowych w sytuacji, gdy postępowanie sądowe zostało zainicjowane przez organ Państwowej Inspekcji Pracy działający na rzecz pracownika.

Projektuje się również opłatę stałą w kwocie 200 złotych od odwołania od decyzji w przedmiocie interpretacji indywidualnej, a także od apelacji, skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia w takiej sprawie.

Zmiana art. 96 ust. 1 pkt 8 ww. ustawy polega na objęciu okręgowego inspektora pracy – obok związków zawodowych – zwolnieniem od kosztów sądowych w sprawach z zakresu prawa pracy. Rozwiązanie to uwzględnia publicznoprawny charakter działania okręgowego inspektora pracy oraz fakt, że występuje on w procesie nie we własnym interesie, lecz w celu ochrony praw pracowniczych i realizacji ustawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy.

W celu realizacji kamienia milowego A72G w projektowanej ustawie wprowadza się regulacje (przepisy epizodyczne) dotyczące nałożenia na Głównego Inspektora Pracy obowiązku:

1) opracowania wieloletniej strategii budowania zdolności i poprawy warunków pracy Państwowej Inspekcji Pracy obejmującej w szczególności: sprostanie wyzwaniu nieobsadzonych wakatów, wprowadzenia narzędzi informatycznych na potrzeby skutecznych kontroli, opracowania metod zarządzania i narzędzi oceny ryzyka, aby kontrole były ukierunkowane i skuteczne oraz planu szkoleń dla pracowników w zakresie wdrażania nowych przepisów, standardów operacyjnych i narzędzi informatycznych (dodawany art. 18 ust. 8 i 9 ustawy o PIP);

2) przeprowadzenia audytu systemów bezpieczeństwa informatycznego w PIP (art. 10 projektu ustawy);

3) wydania zarządzenia w sprawie metod i standardów zarządzania kontrolami (dodawany art. 37aa ustawy o PIP);

Ponadto Główny Inspektor Pracy, Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Szef Krajowej Administracji Skarbowej będą zobowiązani do utworzenia międzyinstytucjonalnego zespołu zadaniowego do spraw oceny ryzyka w celu zwiększenia skuteczności kontroli PIP (art. 11 projektu ustawy).

Zmiany zasadniczo nie wpłyną na ogólną liczbę kontroli planowanych w danym roku (nadal będzie to ponad 50 tys. kontroli). Na podobnym poziomie pozostanie również liczba prowadzonych kontroli doraźnych (skargi zgłaszane do PIP), których celem będzie eliminowanie przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy. Projektowane zmiany wpłyną natomiast na skuteczność kontroli planowych. Właściwe typowanie podmiotów do kontroli dzięki wspólnemu systemowi i wymianie danych pomiędzy PIP, ZUS i KAS spowoduje zwiększenie odsetka zakwestionowanych umów cywilnoprawnych (oczekiwany nie mniej niż dwukrotny wzrost). Odpowiednio przeszkolona grupa inspektów pracy będzie prowadziła kontrole celowe, w ściśle wytypowanych podmiotach, gdzie ryzyko naruszenia przepisów jest największe. Wyeliminowane zostaną przypadki prowadzonych takich kontroli „przy okazji” badania innych zagadnień dotyczących przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Kontrole będą kompleksowe w swojej tematyce, obejmujące jak największą grupę osób świadczących pracę, prowadzone według rocznych i wieloletnich planów opartych na analizie ryzyka. Zmniejszy się dzięki temu również częstotliwość prowadzenia kontroli.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Projektowana ustawa nie jest objęta zakresem prawa Unii Europejskiej. Uprawnienia organu nadzorującego przestrzeganie prawa pracy w zakresie istnienia stosunku pracy jak i wymiana informacji między organem nadzorującym przestrzeganie prawa pracy a organami odpowiedzialnymi za kwestie podatkowe i ubezpieczeń społecznych są zróżnicowane w poszczególnych krajach.

Należy zauważyć, że kierunek polskiej reformy jest zgodny z trendami europejskimi, a co za tym idzie wzmocnienia roli Państwowej Inspekcji Pracy. Należy zauważyć, że w większości krajów przeprowadzana jest ocena materialna stosunku pracy oraz współpraca instytucjonalna w celu między innymi wymiany danych. Projektowane sankcje za nieprawidłowości znajdują się pośrodku widełek kar przewidzianych w innych krajach. Niewątpliwie Polska znajduje się w awangardzie rozwiązań digitalizacyjnych np. kontrole zdalne. Czerpiąc z doświadczeń innych krajów wprowadzono kompleksowe rozwiązania w zakresie uprawnienia PIP do kontroli poprawności zawieranych umów.

Poniżej przykłady rozwiązań przyjętych w innych państwach.

1. Finlandia

System opiera się na ścisłej współpracy instytucji i szerokim wykorzystaniu danych z Rejestru Dochodów. Inspekcje BHP nadzorują warunki pracy i mogą zgłaszać przypadki fikcyjnego samozatrudnienia innym organom. Fińskie Centrum Emerytur oraz Centrum Odszkodowań mają prawo do przymusowego wykupienia ubezpieczenia na koszt pracodawcy, który nie dopełnił obowiązku. Niezależnie od tajemnicy zawodowej instytucje mogą wymieniać informacje, co zapewnia wysoki poziom koordynacji.

2. Litwa

Nie istnieje definicja „fikcyjnego samozatrudnienia”. Państwowa Inspekcja Pracy lub Państwowa Instytucja Podatkowa w toku kontroli oceniają, czy relacja ma cechy stosunku pracy (podporządkowanie, narzędzia pracy, wynagrodzenie). W przypadku sporów istnieje obowiązkowa instytucja przedsądowa – Komisja ds. sporów pracowniczych. Wymiana danych między instytucjami odbywa się zazwyczaj umów o wymianie danych między instytucjami, z racji faktu, że uprawnienie to jest wpisane w ustawę.

3. Włochy

Zgodnie z ogólną zasadą włoskiego prawa, przypadki tak zwanego „fikcyjnego samozatrudnienia” są zaklasyfikowane jako stosunki pracy, jeżeli występują istotne elementy zatrudnienia podporządkowanego. W takich przypadkach pierwotna umowa jest przekształcana i stosowane są pełne regulacje prawne mające zastosowanie do zatrudnienia podporządkowanego. Ocenie podlegają typowe wskaźniki podporządkowania, np. uprawnienie dyscyplinarne pracodawcy, stałe wynagrodzenie i in. Państwowa Inspekcja Pracy działa z urzędu lub na wniosek, a ustalenia, o ile mają znaczenie, przekazuje do urzędu skarbowego bądź Krajowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przekazuje. System stawia więc na materialną ocenę i szeroką współpracę.

4. Hiszpania

W Hiszpanii uregulowane jest pojęcie zarówno „stosunku pracy” jak i „osoby samozatrudnionej”. Obowiązuje prawne domniemanie stosunku pracy – każde świadczenie usług za wynagrodzeniem jest traktowane jako stosunek pracy, chyba że udowodniono inaczej. Inspekcja Pracy i Ubezpieczeń Społecznych jest organem właściwym odpowiedzialnym za zapewnienie, że pracownicy są prawidłowo sklasyfikowani w ramach odpowiedniego systemu ubezpieczeń społecznych oraz za weryfikację ich statusu rejestracyjnego. Inspekcja może działać z urzędu, w oparciu o własny program lub analizę ryzyka, na podstawie skargi złożonej przez osobę fizyczną lub prawną lub w następstwie raportu lub zawiadomienia ze strony innych organów publicznych.

Skargę może złożyć każdy, w tym pracownik, którego dotyczy sprawa. Kary są bardzo wysokie (od kilkuset do 180 tys. euro) i obejmują również obowiązek zapłaty zaległych składek. Wymiana danych z organami podatkowymi i ubezpieczeniowymi jest uregulowana ustawowo i wsparta formalnymi umowami o współpracy, które obejmują m.in. wspólne plany kontroli i dostęp do baz danych. Kompleksowa współpraca, poparta prawem i wzmocniona umowami, umożliwia skuteczny nadzór nad stosunkami pracy, przyczynia się do walki z nadużyciami pracowniczymi (takimi jak fikcyjne samozatrudnienie) i zapewnia, że pracownicy są prawidłowo zarejestrowani w odpowiednim systemie zabezpieczenia społecznego.

5. Węgry

Na Węgrzech regionalne urzędy rządowe pełnią funkcję terytorialnych organów nadzoru zatrudnienia lub terytorialnych inspekcji pracy, odpowiedzialnych za przeprowadzanie inspekcji pracy. Inspekcja ma prawo do klasyfikowania stosunku prawnego – może uznać samozatrudnienie za stosunek pracy. W przypadku stwierdzenia naruszenia obowiązku powiadomienia o nawiązaniu stosunku pracy, organ musi przesłać swoją ostateczną decyzję do właściwego organu podatkowego. Istnieje obowiązek dwustronnej wymiany informacji między inspekcją a organem podatkowym. Organy są zobowiązane przekazywać sobie decyzje i informacje w trybie elektronicznym.

6. Austria

Brak jednolitej definicji „fikcyjnego samozatrudnienia”. Status pracownika ustala się na podstawie faktycznych warunków m.in. podporządkowanie, integracja w strukturze, sprzęt pracodawcy. Kluczową rolę odgrywają organy podatkowe i ubezpieczeniowe, natomiast inspekcja pracy koncentruje się na BHP. W Austrii fikcyjne samozatrudnienie jest zwykle wykrywane w ramach kontroli przeprowadzanych przez policję finansową, oddział Urzędu ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych.

7. Estonia

W Estonii rzeczywisty charakter stosunku prawnego jest zazwyczaj oceniany przez komisję ds. sporów pracowniczych lub sąd cywilny w trakcie sporów pracowniczych.

Głównym zadaniem Inspekcji Pracy, oprócz innych obowiązków, jest nadzorowanie spełniania wymogów przepisów regulujących stosunki pracy oraz bezpieczeństwo i higienę pracy. Prawo przewiduje domniemanie umowy o pracę, jeśli praca jest wykonywana osobiście i za wynagrodzeniem (odwrócony ciężar dowodu). Inspekcja Pracy może zobowiązać pracodawcę do przedstawienia warunków pracy i wszcząć postępowanie wykroczeniowe. Obowiązuje prawna podstawa współpracy między organami. Zakres współpracy i wymiany danych między organami regulują bardziej szczegółowo dwustronne umowy o współpracy.

8. Słowacja

Fikcyjne samozatrudnienie traktowane jest jako forma nielegalnego zatrudnienia. Inspekcja nakłada grzywny od 2 tys. do 200 tys. euro. W razie recydywy może dojść do cofnięcia zezwolenia na działalność gospodarczą. Istnieje formalna

współpraca między inspekcją a organami podatkowymi (memorandum o współpracy, w przygotowaniu znajduje się Porozumienie o współpracy).

9. Rumunia

Niezależna działalność definiowana jest w przepisach podatkowych. Dochody z działalności niezależnej weryfikuje Krajowa Agencja Administracji Skarbowej (ANAF), a inspekcja pracy zajmuje się wyłącznie umowami o pracę. W przypadku wykrycia nielegalnego zatrudnienia inspektorzy powiadamiają ANAF – w oparciu o protokół współpracy między Inspekcją Pracy a ANAF.

10. Grecja

Inspekcja Pracy działa jako niezależny organ administracyjny niezależny organ administracyjny odpowiedzialny za nadzorowanie i monitorowanie stosowania przepisów prawa pracy w odniesieniu do umów o pracę prawa prywatnego. Prawo przewiduje domniemanie stosunku pracy, we wskazanych w ustawie przypadkach np. telepracy wykonywanej osobiście przez 9 miesięcy dla jednego pracodawcy. Obowiązuje ustawowa współpraca z agencją ubezpieczenia społecznego (e-EFKA) za pomocą połączenia elektronicznego.

11. Niemcy

Podstawą zwalczania pracy nierejestrowanej i nielegalnego zatrudnienia jest ustawa o zwalczaniu pracy nierejestrowanej. Określa ona pojęcia „pracy nierejestrowanej” i „nielegalnego zatrudnienia” oraz przypisuje Jednostce Kontroli Finansowej ds. Pracy Nierejestrowanej (FKS) zadania audytowe, a także uprawnienia audytowe i dochodzeniowe. Każdy, kto świadczy usługi lub pracę lub na jego rzecz są one świadczone, i jako pracodawca nie wypełnia obowiązków w zakresie zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, opłacania składek lub prowadzenia ewidencji wynikających z tych usług, jest zaangażowany w nielegalne zatrudnianie. Rozróżnienie między zatrudnieniem zależnym a samozatrudnieniem dokonuje się na podstawie całokształtu okoliczności oraz poprzez wyważenie i rozważenie wszystkich okoliczności istotnych dla danego przypadku. Obowiązek pracodawcy wynikający z § 28a SGB IV dotyczący zarejestrowania każdego pracownika podlegającego obowiązkowemu ubezpieczeniu w agencji pobierającej składki oznacza, że pracodawca musi najpierw ocenić, czy pracownik jest pracownikiem zależnym.

W przypadku wątpliwości co do tego, czy pracownik jest zatrudniony czy samozatrudniony, on sam lub jego pracownik lub wykonawca może zwrócić się do biura rozliczeniowego niemieckiego Federalnego Ubezpieczenia Emerytalnego (DRV Bund) o przeprowadzenie procedury ustalania statusu. Kontrola pracodawców przez instytucje ubezpieczeń emerytalnych odbywa się raz na 4 lata.

12. Bułgaria

Inspektor pracy może nakazać zawarcie umowy o pracę ale nie określa warunków pracy i płacy, a jeśli pracodawca tego nie robi, decyzja inspektora zastępuje umowę (czas nieokreślony, 5-dniowy tydzień, 8-godzinny dzień). Odwołanie nie wstrzymuje wykonania aktu.

13. Łotwa

Inspektorzy pracy mogą podejmować decyzje w sprawach dotyczących stosunków prawnych i nakładać kary administracyjne. W przypadku stwierdzenia stosunku pracy nakazują zawarcie umowy; jeśli pracodawca nie wykonuje obowiązku, może być ponownie ukarany. Inspektor nie może nałożyć obowiązku zawarcia umowy z datą wsteczną, jak również nie określa jej treści.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Liczba osób pracujących na podstawie umowy zlecenia, umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia	1406,8 tys. osób	Dane ZUS, ubezpieczeni (osoby fizyczne) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych według grup tytułów ubezpieczeń – stan na 31 grudnia 2024 r., https://psz.zus.pl/documents/493365/532850/Ubezpieczeni+ubez+emer+rentowe+wg+tyt+ubezp.+IV+kw.+2024.xlsx/5fd59c8b-b816-d195-fdd2-945dca7a40fa?t=1739265154096	Wyższy poziom ochrony pracujących; korzystanie z uprawnień przysługujących osobom świadczącym pracę na podstawie stosunku pracy.
Pracujący na własny rachunek, niezatrudniający pracowników	2 484 tys. osób	Dane GUS za 2024 r. https://stat.gov.pl/obszarytematyczne/rynekpracy/pracujacy-bezrobotnibierni-zawodowo-wgbael/aktywnoscekonomiczna-ludnoscipolski-4-kwartal-2024-r-4,57.html , tablice przeglądowe, tab. 2.	Wyższy poziom ochrony pracujących; korzystanie z uprawnień przysługujących osobom świadczącym pracę na podstawie stosunku pracy.
Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	3 758,9 tys., w tym 3 726,9 tys. jako mikroprz	GUS – Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2024 r., Tabl. 2 https://stat.gov.pl/obszarytematyczne/podmiotygospodarcze-wynikifinansowe/zmianystrukturalne-grup	Obowiązek zawarcia umowy o pracę w miejsce nieprawidłowo zawartej umowy cywilnoprawnej i związana z tym konieczność realizowania uprawnień

	edsiębiorstw	podmiotów/zmiany strukturalne-gruppodmiotów-gospodarki narodowej-w-rejestrze regon-2024-r-,1,29.html	wynikających ze stosunku pracy.
Pracodawcy – podmioty prywatne		j.w.	Obowiązek zawarcia umowy o pracę w miejsce nieprawidłowo zawartej umowy cywilnoprawnej i związana z tym konieczność realizowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy.
Przedsiębiorcy niebędący pracodawcami i inne jednostki organizacyjne – podmioty prywatne	1 700, 9 tys.	Źródło własne	Obowiązek zawarcia umowy o pracę w miejsce nieprawidłowo zawartej umowy cywilnoprawnej i związana z tym konieczność realizowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy
Podmioty sektora publicznego	112,2 tys.	j.w.	Obowiązek zawarcia umowy o pracę w miejsce nieprawidłowo zawartej umowy cywilnoprawnej i związana z tym konieczność realizowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy
Państwowa Inspekcja Pracy	17 (16 okręgowych inspektoratów pracy oraz Główny Inspektorat Pracy)	Źródło własne	Dodatkowe zadanie polegające na wydawaniu decyzji administracyjnych stwierdzających istnienie stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. Zapewnienie wymiany danych pomiędzy PIP, ZUS i KAS na potrzeby kontroli. Wprowadzenie możliwości kontroli zdalnych co umożliwi sprawne przeprowadzenie kontroli. Dodatkowe zadanie polegające na obowiązku sporządzania planów działań dla kontroli celowych na podstawie analizy ryzyka.
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	1	Źródło własne	Zapewnienie wymiany danych pomiędzy PIP, ZUS i KAS na potrzeby kontroli.
Krajowa Administracja Skarbowa/Ministerstwo Finansów	2	Źródło własne	Zapewnienie wymiany danych pomiędzy PIP, ZUS i KAS na potrzeby kontroli.
Sądy rejonowe		319	Rozpatrywanie odwołań od decyzji okręgowego inspektora pracy dotyczących

			stwierdzenia istnienia stosunku pracy.
5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji			
Projekt ustawy został przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych: – na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440, z późn. zm.) do: 1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych; 2) Forum Związków Zawodowych; 3) NSZZ „Solidarność”. – na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423) do: 1) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej; 2) Konfederacji „Lewiatan”; 3) Związku Rzemiosła Polskiego; 4) Związku Pracodawców Business Centre Club; 5) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców; 6) Federacji Przedsiębiorców Polskich; 7) Polskiego Towarzystwa Gospodarczego. Projekt ustawy został również przekazany do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego – na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.). Projekt ustawy został poddany konsultacjom publicznym m.in. z: 1) Stowarzyszeniem Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej; 2) Stowarzyszenia Prawa Pracy; 3) Stowarzyszenie Praktyków HR; 4) Krajowej Izby Gospodarczej; 5) Polskiego Forum HR; 6) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia; 7) Polskiej Izby Handlu; 8) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce; 9) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. Projekt ustawy został przekazany do zaopiniowania także: 1) Prezesowi Urzędu Ochrony Danych Osobowych; 2) Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa; 3) Prezesowi Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów; 4) Głównemu Inspektorowi Pracy; 5) Krajowej Administracji Skarbowej; 6) Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych. Projekt ustawy został skierowany do konsultacji publicznych i opiniowania z 21-dniowym terminem na zgłaszanie uwag. Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) oraz § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. z 2024 r. poz. 806, z późn. zm.) projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw został udostępniony na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny. Wyniki konsultacji publicznych zostały omówione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania. W toku prac legislacyjnych nad projektem ustawy, na etapie uzgodnień międzyresortowych, opiniowania i konsultacji publicznych wpłynęło jedno zgłoszenie w trybie art. 7 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa od r. pr. Olgi Gierady Jabłonki. Zgłoszenie to zostało poddane analizie przez projektodawcę. Po dokonaniu oceny merytorycznej stwierdzono, że przedstawione w nim argumenty nie wywarły wpływu na ostateczny kształt projektu ustawy, gdyż nie wprowadzały nowych okoliczności faktycznych ani prawnych, które uzasadniałyby zmianę przyjętych rozwiązań legislacyjnych.			
6. Wpływ na sektor finansów publicznych			
	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]		

[illegible]

Szacunkowe dane oparte zostały na analizach kosztów ponoszonych przez Urząd w latach ubiegłych, aktualnych cenach rynkowych w przypadku zakupu sprzętu i wyposażenia stanowiska pracy oraz wskaźnikach makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektów ustaw z lipca 2025 r.

Poniżej przedstawiono zapotrzebowanie finansowe na środki z budżetu państwa podzielone na:

- 1) koszty osobowe związane z nowymi etatami, w tym wynagrodzenia wraz z pochodnymi, odpisy na ZFŚS, wpłaty na PPK oraz świadczenia należne pracownikom zgodnie z Kodeksem Pracy i regulaminem wynagradzania;
- 2) koszty stanowiska, w tym: koszt wyposażenia pracowników w komputery przenośne i meble biurowe, oszacowane zużycie energii elektrycznej i ciepłej, czynsze za dodatkową powierzchnię biurową, szkolenia doskonalące niezbędne do prawidłowego przeprowadzania kontroli oraz koszty związane z podróżami służbowymi;
- 3) pozostałe koszty takie jak: koszt aplikacji inspektorskich nowych pracowników, zakup sprzętu komputerowego i oprogramowania niezbędnego do funkcjonowania węzła GOVNET,, a także nowej aplikacji z jednolitym interfejsem użytkownika integrującej wszystkie systemy i rejestry użytkowane w PIP, do których prowadzenia PIP jest zobowiązana zgodnie z przepisami oraz strategią cyfryzacji państwa polskiego.

Całkowity roczny koszt zatrudnienia nowych etatowych pracowników wyniesie:

1. w 2026 r. – 18,405 mln zł;
2. w 2027 r. – 53,479 mln zł;
3. w 2028 r. – 57,619 mln zł;
4. w 2029 r. – 59,042 mln zł;
5. w 2030 r. – 60,550 mln zł;
6. w 2031 r. – 62,101 mln zł;
7. w 2032 r. – 63,692 mln zł;
8. w 2033 r. – 65,324 mln zł;
9. w 2034 r. – 66,997 mln zł;
10. w 2035 r. – 68,713 mln zł;
11. w 2036 r. – 70,473 mln zł.

Założenia do obliczeń w zakresie wynagrodzeń pracowników PIP (w zł)

Wyszczególnienie	2026	2027	2028
Przeciętne wynagrodzenie osobowe miesięcznie brutto dla 1 etatu	11 318,10	11 612,37	11 902,68
Liczba etatów	180	294	294
Liczba miesięcy	7	12	12
Wynagrodzenia osobowe	14 260 806,00	40 968 441,36	41 992 655,04
Dodatkowe wynagrodzenie roczne	0,00	1 212 168,51	3 482 317,52
Razem wynagrodzenia osobowe + DWR	14 260 806,00	42 180 609,87	45 474 972,56
Składki na ubezpieczenia społeczne (17,19%)	2 451 432,55	7 250 846,84	7 817 147,78
Składki na Fundusz Pracy oraz Fundusz Solidarnościowy (łącznie 2,45%)	349 389,75	1 033 424,94	1 114 136,83
Odpisy na ZFŚS	515 824,20	896 167,86	951 919,08
Wpłaty na PPK finansowane przez podmiot zatrudniający (4,0%)	570 432,24	1 687 224,39	1 818 998,90
Koszt ekwiwalentów BHP, dopłaty do okularów, inne	257 167,80	430 962,84	441 737,94
Łączny koszt zatrudnienia	18 405 052,54	53 479 236,74	57 618 913,09

Podstawą przyjęcia proponowanego miesięcznego poziomu wynagrodzenia w roku 2026 jest przeciętne wynagrodzenie osobowe w PIP w 2025 r. na podstawie sprawozdania Rb-70, zwiększone o prognozowany wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI) na 2026 r. (na podstawie *Wyttycznych dotyczących stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych. Aktualizacja lipiec 2025 r.*). Wynagrodzenia osobowe w kolejnych latach są zwiększane zgodnie z prognozą wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI) na dany rok. W zakresie kosztów ZFŚS podstawą naliczenia jest odpis

podstawowy na jednego pracownika wyliczony na podstawie prognoz przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzednim. Pozycja „koszt ekwiwalentów BHP, dopłaty do okularów, inne” została wyliczona na podstawie planu wydatków na 2025 w par. 3020, następnie zwiększona o prognozę CPI na 2026 r., w kolejnych latach zwiększana zgodnie z prognozą CPI na dany rok.

Koszty stanowiska (wyposażenie, szkolenia, inne bieżące) – w 2026 r. założono ponoszenie kosztów przez 7 miesięcy

Wyszczególnienie	2026	2027	2028
Liczba etatów	180	294	294
w tym liczba inspektorów pracy	60	100	100
Komputer przenośny (wraz z oprogramowaniem, torbą)	9 121,68	9 358,84	0,00
Szacunkowy koszt wyposażenia biurowego (biurko, fotel, telefon)	3 914,00	4 015,76	0,00
Koszt energii elektrycznej i ciepłej	1 557,36	2 739,17	2 807,65
Koszt czynszów za siedziby	3 993,14	7 023,36	7 198,94
Koszt szkoleń doszkalających inspektorów	0,00	0,00	5 225,35
Średni roczny koszt podróży służbowej	2 114,93	3 719,87	3 812,87
Razem koszty stanowiska na 1 etat	20 701,11	26 857,00	19 044,81
Koszty stanowiska na wszystkie etaty	3 472 408,10	4 766 875,22	3 845 759,46

Powyższe koszty, z wyłączeniem pozycji „komputer przenośny” i „szacunkowy koszt wyposażenia biurowego” są zwiększane corocznie zgodnie z prognozą wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI) na dany rok. Podstawą szacunków dla pozycji „komputer przenośny” i „szacunkowy koszt wyposażenia biurowego” są rzeczywiste wydatki poniesione na zakup wyposażenia w wyniku zamówienia publicznego, zwiększone o prognozowany wskaźnik CPI na dany rok. Dla tych pozycji przyjęto odtworzenie po 5 latach, co jest związane z technologicznym i fizycznym zużyciem. W 2031 r. koszt jednego komputera oszacowano na 10320,33 zł oraz koszt wyposażenia biurowego na kwotę 4428,33 zł (dla 180 pracowników). W 2032 r. zaplanowano odtworzenie wyposażenia stanowiska pracy dla 114 osób, przyjmując jednostkowe koszty w wysokości odpowiednio: 10578,34 zł oraz 4539,04 zł.

Koszty pozostałe roczne

Wyszczególnienie	2026	2027	2028
Koszt szkoleń aplikacji inspektorskiej: 60 etatów w roku „0” i 40 etatów w roku „1”	2 224 800,00	1 521 763,20	0,00
Koszty działań prewencyjnych, w 2026 r. produkcja spotów reklamowych w TV, radio, Internet i inne, a od 2027 r. koszt bezpłatnych ulotek dla pracodawców	3 592 911,23	13 963,86	14 312,96
Węzeł GOVNET - zakup serwera proxy	200 000,00	0,00	0,00
Węzeł GOVNET - Zakup dedykowanych komputerów dla wszystkich jednostek PIP przeznaczone do podłączenia bazy PESEL i bazy ZUS i KAS	192 000,00	0,00	0,00
Dedykowane złącze na potrzeby węzła GOVNET	10 332,00	10 600,63	10 865,65
Węzeł GOVNET - zakup rutera Juniper	79 950,00	0,00	0,00

Nowa aplikacja PIP, z jednolitym interfejsem użytkownika, integrująca wszystkie systemy i rejestry użytkowane w PIP, których prowadzenie PIP jest zobowiązana zgodnie z przepisami oraz strategią cyfryzacji państwa polskiego. Aplikacja użytkowana przez wszystkich pracowników PIP, głównie w wersji mobilnej na laptopach inspektorów pracy	0,00	800 000,00	12 000 000,00
Sumarycznie pozostałe koszty	6 299 993,23	2 346 327,69	12 025 178,61

Koszt szkoleń aplikacji inspektorskiej jest ponoszony jednorazowo dla 60 etatów w 2026 r. i 40 etatów 2027 r. (zwiększony o prognozowany wskaźnik CPI na 2027 r.). Koszty działań prewencyjnych począwszy od 2027 r. są zwiększane corocznie zgodnie z prognozą wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI) na dany rok. Jednorazowy wydatek dotyczy pozycji: „węzeł GOVNET – zakup serwera proxy” oraz „węzeł GOVNET – zakup rutera Juniper”. Ponadto, dla pozycji „węzeł GOVNET – zakup dedykowanych komputerów” przyjęto odtworzenie po 5 latach, co jest związane z technologicznym i fizycznym zużyciem (w 2031 r. zaplanowano na ten wydatek kwotę 217 230,17 zł). Pozycja „dedykowane złącze na potrzeby węzła GOVNET” w kolejnych latach jest zwiększana corocznie zgodnie z prognozą wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI) na dany rok. Stworzenie nowej aplikacji PIP pociąga za sobą koszty 800 tys. zł w 2027 r., po 12 mln zł w 2028 i 2029 r. oraz, począwszy od 2030 r., stały koszt roczny w kwocie 1,2 mln zł.

Pracochłonność nowych zadań PIP uzasadniająca wzrost zatrudnienia:

W 2024 roku 1505 czynnie wykonujących kontrole inspektorów wykonało łącznie 61 942 kontrole, statystycznie na jednego inspektora przypadało średnio 41 kontroli. Dotychczasową pracochłonność przeciętnej kontroli oszacowano na 3 dni, przy czym kontrole, w wyniku których doszło do przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę (w wyniku polecenia lub wniosku w wystąpieniu) trwały średnio 3,5 dnia, a kontrole skargowe dotyczące tej materii – 4,5 dnia, co wskazuje na fakt, że już w obecnym stanie prawnym są to kontrole bardziej wymagające i pochłaniające więcej czasu. Powyższe dane dotyczą wyłącznie czasochłonności kontroli, przy czym w obecnym stanie prawnym brak odwołania od środków prawnych wydawanych przez inspektorów pracy w zakresie przekształcania umów powoduje, że obejmują one w zasadzie pełną informację o czasochłonności tych działań. Kontrole, w wyniku których doszło natomiast do skierowania powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy trwały średnio już 11 dni. Czas poświęcony na czynności pozakontrolne, związane z udziałem w procesie może wynosić średnio 7 dni. Zatem łącznie czasochłonność działań składających się na skutek w postaci skierowania do sądu pracy pozwu o ustalenie istnienia stosunku pracy wynosi średnio 18 dni.

W przypadku kontroli skargowych, po nowelizacji przygotowanie się inspektorów pracy do kontroli w przedmiocie zarzutu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi lub pracy „na czarno” wymagać będzie pogłębionej analizy w oparciu o dane pozyskane z ZUS i KAS. Na poziomie centralnym szacuje się konieczność zatrudnienia dodatkowo 5 pracowników do przygotowania i prowadzenia analizy ryzyk, co pozwoli skuteczniej typować podmioty do kontroli.

Kontrole planowe będą prowadzone przez zespoły inspektorów pracy, co najmniej 2 osobowe, a w przypadku potrzeby analizy dużej liczby umów lub przewidywanego znacznego skomplikowania sprawy, nawet wieloosobowe (do 5 inspektorów), które będą mogły trwać od 1 do nawet 6 miesięcy. W przypadku kontroli skargowych, należy również jako zasadę przyjąć, iż będą prowadzone w zespołach co najmniej 2 osobowych.

W przypadku odwołania od decyzji OIP konieczne będzie przeprowadzenie szczegółowej analizy zarzutów zgłoszonych w odwołaniu, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał. Należy przyjąć, że szacowana czasochłonność tego etapu może wynosić kilka dni w przypadku jednej decyzji. Oszacowano, że dla realizacji przedmiotowych zadań konieczne będzie zatrudnienie 20 pracowników dedykowanych do przygotowania i obsłużenia procesu wydania decyzji przez OIP lub skierowania powództwa o ustalenie stosunku pracy (od 1 do 2 osób w każdym OIP) oraz 24 radców prawnych w OIP (od 1 do 3 w każdym OIP) dla prowadzenia postępowań odwoławczych od decyzji OIP oraz występowania przed sądami w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy zainicjowanych powództwem OIP.

Nowe kompetencje PIP wymagać będą również zwiększonego zaangażowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach nieinspektorskich, m. in. do obsłużenia odwołań od decyzji okręgowych inspektorów pracy (i prowadzenia postępowań w tym zakresie przed sądami). Projekt zakłada wydawanie przez Głównego Inspektora Pracy indywidualnych interpretacji w sprawach dotyczących właściwego wyboru formy zatrudnienia w formie decyzji. Należy zatem wyraźnie wskazać na konieczność wzmocnienia kadry Głównego Inspektoratu Pracy, która będzie rozpatrywać wnioski o takie interpretacje oraz uczestniczyć w postępowaniu sądowym w razie wniesienia odwołania do sądu.

Oszacowano łączne zapotrzebowanie na nowe etaty dla osób dedykowanych do przygotowywania indywidualnych interpretacji oraz działań prewencyjnych w tym udzielania porad na 80 nowych etatów. Ponadto szacujemy, że niezbędne będzie również zatrudnienie dodatkowo 10 radców prawnych w GIP, dla obsługi postępowań sądowych (dotyczy odwołań od interpretacji indywidualnych).

Konieczne będzie ponadto zatrudnienie 20 pracowników o przygotowaniu analityczno-informatycznym (po 1 w 16 okręgowych inspektoratach pracy oraz 4 w Głównym Inspektoracie Pracy), których zadaniem będzie prowadzenie analizy ryzyka na potrzeby typowania zakładów do kontroli oraz wsparcie inspektorów w tym zakresie.

Ponadto należy również wskazać, że wzrost zatrudnienia prowadzi także do konieczności zasilenia kadry o dodatkowe 7 osób do administracyjnej obsługi w urzędzie.

Docelowa struktura stanowisk dla nowych etatów:

- 100 etatów inspektorów (zespoły 50x2 os),
- 20 etatów do obsługi systemów teleinformatycznych,
- 80 etatów na wydawanie interpretacji indywidualnych,
- 10 etatów radców prawnych do obsługi postępowań sądowych,
- 20 etatów w okręgowych inspektoratach do wydawania decyzji i 20 etatów w GIP do rozpatrywania odwołań – razem 40,
- 24 etatów radcowskich w okręgowych inspektoratach,
- 5 etatów analiza ryzyka,
- 8 etatów związanych z cyberbezpieczeństwem,
- 7 stanowisk administracyjnych.

5) planowane regionalne zróżnicowanie zatrudnienia w PIP:

Biorąc pod uwagę zróżnicowanie występowania umów cywilnoprawnych w Polsce, planowane zatrudnienie w PIP również będzie uwzględniało ten parametr. Największe zatrudnienie planowane jest w okręgowych inspektoratach pracy w Warszawie (25% umów cywilnoprawnych), Katowicach (10%) i Wrocławiu, Poznaniu i Krakowie (9%). Najmniejsze w okręgowych inspektoratach pracy w Białymstoku, Kielcach, Olsztynie, Opolu, Rzeszowie i Zielonej Górze (1,9% –2,4%). Konkretny podział planowanego zatrudnienia wynikać będzie również z aktualnej sytuacji kadrowej poszczególnych okręgowych inspektoratów pracy, w tym naborów, odejść i wyników egzaminów aplikacji inspektorskiej.

6) obecne i prognozowane wpływy z nakładanych przez PIP grzywien:

Kwota grzywien nałożonych przez inspektorów pracy w drodze mandatów karnych ogółem:

- 1) w 2022 r. – 19,7 mln zł.
- 2) w 2023 r. – 22,1 mln zł.
- 3) w 2024 r. – 23,3 mln zł.

Biorąc pod uwagę, iż reforma Państwowej Inspekcji Pracy określona w kamieniu milowym A71G zakłada przynajmniej dwukrotne zwiększenie maksymalnej wysokości grzywny, jaką PIP może nakładać w postępowaniu mandatowym, określoną powyżej kwotę grzywien należy również zwiększyć przynajmniej dwukrotnie. W związku z tym, że nie ma możliwości dokładnego oszacowania przyszłych wpływów z grzywien, na co wpływa wiele czynników, przyjęto stałą kwotę równą średniej z powyższych rocznych kwot grzywien w latach 2022-2024. Założono, że przed zmianą maksymalnych kwot grzywny, roczne wpływy z tego tytułu będą wynosić ok. 21,7 mln zł, a po ich podwyższeniu 43,4 mln zł. Dochody z grzywien, jako dochody niepewne, nie zostały ujęte w

tabeli po stronie dochodów budżetu państwa. Prognozowane dodatkowe dochody z tytułu grzywien łącznie w latach 2026-2036 oszacowano na 238,7 mln zł.

2. ZUS.

Wydatki po stronie ZUS na modyfikację i dostosowanie systemów IT ZUS wraz z zakupem licencji wyniosą ok. 11 mln zł (nakład początkowy), a w kolejnych latach koszty związane ze wsparciem systemów wyniosą ok. 2 mln zł (rocznie). Wydatki ZUS zostały dodane do tabeli po stronie wydatków.

3. KAS.

W pierwszej fazie prac w zakresie wymiany danych z PIP koszty wyniosą ok. 1 mln zł.

4. SĄDOWNICTWO POWSZECHNE

W wyniku wejścia w życie ustawy rozszerzy się kognicja sądownictwa powszechnego, nakładając na sądy rejonowe nowe obowiązki (rozpatrywanie odwołań od decyzji okręgowego inspektora pracy w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy). Wydatki w tym zakresie również podlegają aktualnie szacowaniu. Według ostrożnych szacunków dokonanych na podstawie danych statystycznych zawartych w OSR, projektowane zmiany legislacyjne wygenerują na tym szczeblu sądownictwa powszechnego co najmniej 1861 nowych spraw rocznie. Zachowanie sprawności postępowań wymaga wzmocnienia etatowego sądów rejonowych na poziomie co najmniej 36 etatów, w tym: 9 etatów sędziowskich, 9 etatów asystenckich i 18 etatów urzędniczych, co umożliwi rozpoznawanie nowych spraw, które ze względu na swą materię (ochrona praw pracowniczych i zapobieganie negatywnym skutkom długotrwałych sporów, zapewnienie stabilności pracodawcom) mają istotne znaczenie dla społeczeństwa.

Szacowane wydatki na wynagrodzenia w cz. 15 Sądy powszechne:

1. w 2026 r. – 0 zł;
2. w 2027 r. – 6,406 mln zł;
3. w 2028 r. – 7,214 mln zł;
4. w 2029 r. – 7,509 mln zł;
5. w 2030 r. – 7,817 mln zł;
6. w 2031 r. – 8,139 mln zł;
7. w 2032 r. – 8,473 mln zł;
8. w 2033 r. – 8,819 mln zł;
9. w 2034 r. – 9,177 mln zł;
10. w 2035 r. – 9,548 mln zł;
11. w 2036 r. – 9,931 mln zł.

Dodatkowo, wydatki związane z pierwszym wyposażeniem nowych stanowisk pracy wyniosą w 2027 r. 324 tys. zł (36*9000 zł).

Założenia do obliczeń w zakresie wynagrodzeń sędziów (w zł)

Wyszczególnienie	2026	2027	2028
Przeciętne wynagrodzenie osobowe miesięcznie brutto dla 1 etatu	24 380,16	25 933,18	27 541,04
Liczba etatów	0	9	9
Liczba miesięcy	0	12	12
Wynagrodzenia osobowe	0,00	2 800 783,44	2 974 432,32
Dodatkowe wynagrodzenie roczne	0,00	0,00	238 066,59
Razem wynagrodzenia osobowe + DWR	0,00	2 800 783,44	3 212 498,91
Łączny koszt zatrudnienia	0,00	2 800 783,44	3 212 498,91

Podstawę wynagrodzenia dla etatów sędziowskich przyjęto na podstawie wynagrodzenia zasadniczego dla sędziego sądu rejonowego (z uwzględnieniem dodatku za wieloletnią pracę) przyjętego przy przenoszeniu etatów między apelacjami w roku 2025, tj. 22 400 zł, powiększonego o 108,84% (waloryzacja na 2026 rok) oraz o 106,37% (prognozowana waloryzacja na 2027 rok). W kolejnych latach wynagrodzenie zwiększane jest wg prognozowanego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w gospodarce narodowej w roku poprzednim.

Założenia do obliczeń w zakresie wynagrodzeń dla etatów asystenckich (w zł)

Wyszczególnienie	2026	2027	2028
Przeciętne wynagrodzenie osobowe miesięcznie brutto dla 1 etatu	9 270,00	9 511,02	9 748,80
Liczba etatów	0	9	9
Liczba miesięcy	0	12	12
Wynagrodzenia osobowe	0,00	1 027 190,16	1 052 870,40
Dodatkowe wynagrodzenie roczne	0,00	0,00	87 311,16
Razem wynagrodzenia osobowe + DWR	0,00	1 027 190,16	1 140 181,56
Składki na ubezpieczenia społeczne (17,19%)	0,00	176 573,99	195 997,21
Składki na Fundusz Pracy oraz Fundusz Solidarnościowy (łącznie 2,45%)	0,00	25 166,16	27 934,45
Łączny koszt zatrudnienia	0,00	1 228 930,31	1 364 113,22

Podstawę wynagrodzenia dla etatów asystenckich przyjęto na podstawie wynagrodzenia zasadniczego na 2025 rok (9 000 zł) z waloryzacją na 2026 rok (103%) oraz prognozowaną waloryzacją na 2027 rok (102,6%). Wynagrodzenia w kolejnych latach są zwiększane zgodnie z prognozą wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI) na dany rok.

Założenia do obliczeń w zakresie wynagrodzeń dla etatów urzędniczych (w zł)

Wyszczególnienie	2026	2027	2028
Przeciętne wynagrodzenie osobowe miesięcznie brutto dla 1 etatu	8 961,00	9 193,99	9 423,84
Liczba etatów	0	18	18
Liczba miesięcy	0	12	12
Wynagrodzenia osobowe	0,00	1 985 901,84	2 035 549,44
Dodatkowe wynagrodzenie roczne	0,00	0,00	168 801,66
Razem wynagrodzenia osobowe + DWR	0,00	1 985 901,84	2 204 351,10
Składki na ubezpieczenia społeczne (17,19%)	0,00	341 376,53	378 927,95
Składki na Fundusz Pracy oraz Fundusz Solidarnościowy (łącznie 2,45%)	0,00	48 654,60	54 006,60
Łączny koszt zatrudnienia	0,00	2 375 932,97	2 637 285,65

Podstawę wynagrodzenia dla etatów urzędniczych przyjęto na podstawie wynagrodzenia zasadniczego na 2025 r. (8 700 zł) z waloryzacją na 2026 r. (103%) oraz prognozowaną waloryzacją na 2027 r. (102,6%). Wynagrodzenia w kolejnych latach są zwiększane zgodnie z prognozą wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI) na dany rok.

5. DOCHODY JEDNOSTEK SEKTORA FINANSÓW PUBLICZNYCH

W części dochodowej ujęto wzrost dochodów jednostek sektora finansów publicznych z tytułu odprowadzanych obowiązkowych danin (podatku dochodowego od osób fizycznych i składek (FUS, NFZ, FP, FS, FGŚP)) związanych z wynagrodzeniami nowych etatów w PIP oraz szacunkowe wpływy z tytułu przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę w wyniku decyzji administracyjnych (wyliczenia szacunków zgodne z daną formą prawną wykonywania pracy przed przekształceniem umowy). Pozycja „JST” w części dochodowej stanowi dochód z szacunkowej zaliczki na podatek PIT wyliczonej od dochodów osób, których umowy cywilnoprawne zostały przekształcone w umowy o pracę w wyniku decyzji administracyjnych oraz osób zatrudnionych w wyniku utworzenia nowych etatów. Przyjęto założenie, że udział jednostek samorządu terytorialnego

w dochodach z PIT w 2026 r. i kolejnych latach pozostanie na stałym poziomie 85,0%. Pozycja „budżet państwa – wpływy z PIT” to szacowane wpływy z pozostałej części zaliczki na PIT, tj. 15,0%. Po stronie dochodowej w OSR uwzględniono również wpływy do budżetu państwa (stanowiące przychód PIP) wynikające z opłat za wydanie interpretacji indywidualnej w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalenia, czy przedstawiony we wniosku o wydanie interpretacji stosunek prawny stanowi umowę o pracę. Przyjęto założenie, że w roku 2026 liczba składanych przez przedsiębiorstwa wniosków o interpretacje decyzji Państwowej Inspekcji Pracy wyniesie ok. 1000, natomiast od roku 2027 i w kolejnych latach - 15 000 rocznie. Wysokość opłaty za wydanie interpretacji została ustalona na poziomie 40 zł. Zakłada się także, że 30% wniosków zakończy się złożeniem odwołania, co przekłada się na ok. 300 odwołań w 2026 r. oraz 4500 od 2027 r. Wysokość opłaty za odwołanie przyjęto na poziomie 200 zł, wpływy z opłat także będą stanowić dochód budżetu państwa. Należy podkreślić, że przedstawione wpływy do jednostek sektora finansów publicznych stanowią przybliżone (orientacyjne) wartości skutków finansowych, a ostateczne wartości mogą się różnić, co wynika m.in. z indywidualnej sytuacji danej osoby np. możliwości skorzystania z ulg podatkowych.	

7. na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

Skutki								
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny bieżące)	duże przedsiębiorstwa	- 0,07	-0,32	-0,39	-0,41	-0,45	-0,59	-4,72
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	- 1,11	-4,98	-6,08	-6,41	-7,09	-9,19	-73,95
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	8,53	26,14	27,50	27,47	27,39	26,99	280,47
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Wzrost stabilności zatrudnienia - umowa o pracę sprzyja budowaniu lojalności pracowników oraz zmniejsza rotację kadry. Poprawa wizerunku pracodawcy, możliwość łatwiejszego planowania rotacji – nawet do trzech miesięcy wypowiedzenia w przypadku długich umów o pracę. Przed wejściem w życie projektowanej ustawy nie jest możliwe precyzyjne wskazanie liczby przekształconych umów na podstawie kompetencji PIP do stwierdzania istnienia stosunku pracy w sytuacji gdy zawarto umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczyła pracę za wynagrodzeniem - na podstawie projektowanej zmiany art. 19 ust. 1 pkt 4 ustawy o PIP. Dla zobrazowania skali zjawiska wskazuje się, że w roku 2024 inspektorzy pracy skontrolowali 38,9 tys. umów cywilnoprawnych i zakwestionowali 1,4 tys. umów zawartych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (3,6%). W 2023 r. inspektorzy pracy skontrolowali 42,2 tys. umów cywilnoprawnych – zakwestionowali 1,9 tys. umów (4,5%), a w 2022 r. na skontrolowanych 46 tys. umów zakwestionowali 2,2 tys. umów (4,8%). W roku 2026 planowane jest przeprowadzenie 200 kontroli opartych na analizie ryzyka i w kolejnych latach planuje się sukcesywne zwiększania liczby kontroli. Decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą formalnie ustala podstawę prawną dla wykonywania praw i obowiązków wynikających z zatrudnienia. Wydanie decyzji nakłada na pracodawcę obowiązek realizacji z dniem wydania decyzji m.in. zobowiązań podatkowych i ubezpieczeniowych oraz dokonywania obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach, które mają bezpośredni wpływ na prawa pracownika oraz przepływy finansowe w systemie publicznym. Decyzja okręgowego inspektora pracy wywołuje skutki właściwe dla stosunku pracy od dnia jej wydania, w szczególności na gruncie prawa pracy, przepisów podatkowych oraz						

		systemu ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych, a także w zakresie obowiązków związanych z odprowadzaniem składek i wpłat na fundusze przewidziane w odrębnych przepisach. Jednocześnie uregulowano moment, od którego decyzja podlega wykonaniu, wiążąc jej wykonalność z upływem terminu do wniesienia odwołania lub – w przypadku wniesienia środka zaskarżenia – z dniem uprawomocnienia się orzeczenia sądu. Decyzja nie będzie obowiązywała z mocą wsteczną, ale okręgowy inspektor pracy będzie miał uprawnienie do skierowania do sądu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy za okres sprzed wydania decyzji. Należy jednak podkreślić, że wyżej wskazane skutki dotyczą jedynie przedsiębiorców, którzy zawierali umowy cywilnoprawne w sytuacji, gdy zgodnie z przepisami powinna zostać zawarta umowa o pracę. W przypadku przedsiębiorców przestrzegających przepisy prawa pracy projektowane regulacje nie będą miały wpływu. Dodatkowo poprawa skuteczności działania PIP poprzez przyznanie jej uprawnienia do przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, może przyczynić się do wyrównania warunków konkurencji między przedsiębiorcami. Przedsiębiorcy przestrzegający przepisów prawa pracy nie będą już konkurować z tymi, którzy obniżali koszty poprzez obchodzenie przepisów prawa pracy. Poprawa skuteczności działania PIP poprzez przyznanie jej uprawnienia do przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, może przyczynić się do wyrównania warunków konkurencji między przedsiębiorcami. Uczciwi przedsiębiorcy nie będą już konkurować z tymi, którzy obniżali koszty poprzez obchodzenie przepisów prawa pracy.
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Dla pracodawców i pracowników zatrudnianie na umowę o pracę może być warunkiem uczestnictwa w programach dotacyjnych i rozwojowych, oraz podobnie jak w przypadku gospodarstw domowych zwiększa się możliwość uzyskania kredytów. Ograniczenie potencjalnych sporów wynikających z warunków współpracy na zasadach przewidzianych w umowach cywilnoprawnych Przed wejściem w życie projektowanej ustawy nie jest możliwe precyzyjne wskazanie liczby przekształconych umów na podstawie kompetencji PIP do stwierdzania istnienia stosunku pracy w sytuacji gdy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, gdzie zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę - na podstawie projektowanej zmiany art. 19 ust. 1 pkt 4 ustawy o PIP. Dla zobrazowania skali zjawiska wskazuje się, że w roku 2024 inspektorzy pracy skontrolowali 38,9 tys. umów cywilnoprawnych i zakwestionowali 1,4 tys. umów zawartych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (3,6%). W 2023 r. inspektorzy pracy skontrolowali 42,2 tys. umów cywilnoprawnych – zakwestionowali 1,9 tys. umów (4,5%), a w 2022 r. na skontrolowanych 46 tys. umów zakwestionowali 2,2 tys. umów (4,8%). W roku 2026 planowane jest przeprowadzenie 200 kontroli opartych na analizie ryzyka i w kolejnych latach planuje się sukcesywne zwiększanie liczby kontroli. Decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą formalnie ustala podstawę prawną dla wykonywania praw i obowiązków wynikających z zatrudnienia. Wydanie decyzji nakłada na pracodawcę obowiązek realizacji z dniem wydania decyzji m.in. zobowiązań podatkowych i ubezpieczeniowych oraz dokonywania obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach, które mają bezpośredni wpływ na prawa pracownika oraz przepływy finansowe w systemie publicznym. Decyzja okręgowego inspektora pracy wywołuje skutki właściwe dla stosunku pracy od dnia jej wydania, w szczególności na gruncie prawa pracy, przepisów podatkowych oraz systemu ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych, a także w zakresie obowiązków związanych z odprowadzaniem składek i wpłat na fundusze przewidziane w odrębnych przepisach. Jednocześnie uregulowano moment, od którego decyzja podlega wykonaniu, wiążąc jej wykonalność z upływem terminu do wniesienia odwołania lub – w przypadku wniesienia środka zaskarżenia – z dniem uprawomocnienia się orzeczenia sądu. Decyzja nie będzie obowiązywała z mocą wsteczną, ale okręgowy inspektor pracy będzie miał uprawnienie do skierowania do sądu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy za okres sprzed wydania decyzji.

		Należy jednak podkreślić, że wyżej wskazane skutki dotyczą jedynie przedsiębiorców, którzy zawierali umowy cywilnoprawne w sytuacji, gdy zgodnie z przepisami powinna zostać zawarta umowa o pracę. W przypadku przedsiębiorców przestrzegających przepisy prawa pracy projektowane regulacje nie będą miały wpływu. Dodatkowo poprawa skuteczności działania PIP poprzez przyznanie jej uprawnienia do przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, może przyczynić się do wyrównania warunków konkurencji między przedsiębiorcami. Przedsiębiorcy przestrzegający przepisów prawa pracy nie będą już konkurować z tymi, którzy obniżali koszty poprzez obchodzenie przepisów prawa pracy. Poprawa skuteczności działania PIP poprzez przyznanie jej uprawnienia do przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, może przyczynić się do wyrównania warunków konkurencji między przedsiębiorcami. Uczciwi przedsiębiorcy nie będą już konkurować z tymi, którzy obniżali koszty poprzez obchodzenie przepisów prawa pracy.
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Zwiększenie bezpieczeństwa socjalnego – dostęp do świadczeń chorobowych, macierzyńskich i opiekuńczych. Według danych ZUS udział osób objętych dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym dla umów zlecenia wynosi 38,2% (średnia z 6 kwartałów od początku 2024 r. do połowy 2025 r.). Niezdolność do pracy z powodu choroby w przypadku braku ubezpieczenia chorobowego powoduje utratę dochodu, co jest najbardziej dotkliwe dla osób o niskich dochodach, które nie są w stanie zgromadzić odpowiednio wysokich oszczędności. Po przekształceniu umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę składka na ubezpieczenie chorobowe jest obowiązkowa, co zapewni pełny dostęp do zasiłku chorobowego, świadczeń związanych z rodzicielstwem czy świadczenia rehabilitacyjnego. Ponadto, umowa o pracę gwarantuje dodatkowe uprawnienia dla wybranych grup pracowników, np. osób z niepełnosprawnościami, rodziców małych dzieci. Możliwość korzystania z kredytów i produktów finansowych; stałe zatrudnienie zwiększa wiarygodność kredytową w oczach instytucji finansowych. Gwarancja prawa do urlopu wypoczynkowego – możliwość regeneracji sił i zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Umowa o pracę gwarantuje regulowany czas pracy, prawo do urlopów okolicznościowych oraz rekompensatę za pracę w nadgodzinach. Ponadto, dla osób świadczących usługi na podstawie umowy B2B przekształcenie w umowę o pracę zmniejsza ryzyko (w przypadku JDG: samodzielne rozliczanie z ZUS i urzędem skarbowym, odpowiedzialność całym majątkiem względem zlecającego).
Niemierzalne		Wzrost solidarności społecznej – zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę sprzyja poczuciu wspólnoty obywatelskiej, w której wszyscy uczestnicy rynku pracy partycypują w finansowaniu usług publicznych na równych zasadach, poprzez jednolite składki i podatki. Poczucie równości warunków zatrudnienia wśród pracowników na wszystkich szczeblach. Eliminacja różnic w dostępie do świadczeń społecznych i zabezpieczeń socjalnych oraz równe zasady płacenia składek wzmacnia przekonanie o sprawiedliwości systemu pracy i jego zgodności z zasadami państwa prawa. Zwiększenie bezpieczeństwa socjalnego pracowników – formalne zatrudnienie zapewnia stabilność dochodów, ochronę przed nagłą utratą pracy oraz dostęp do systemu zabezpieczeń społecznych, co przekłada się na wyższy poziom zaufania do instytucji publicznych. Poczucie stabilizacji zatrudnienia – umowa o pracę daje pracownikowi przewidywalność sytuacji zawodowej, w tym ochronę przed natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy, co sprzyja planowaniu życia osobistego i zawodowego. Stabilność zatrudnienia oraz dostęp do świadczeń rodzinnych może również mieć pozytywny wpływ na wzrost dzietności (TFR).
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	W ramach oszacowania skutków finansowych projektowanej regulacji dotyczącej przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę oraz rozszerzenia kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy, uwzględniono dane pochodzące z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Głównego Urzędu Statystycznego oraz informacje zawarte w sprawozdaniach z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2022-2024. W analizie wykorzystano najbardziej aktualne dostępne prognozy wskaźników	

makroekonomicznych Ministra Finansów (*Wytyczne dotyczące stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych. Aktualizacja lipiec 2025 r.*), w szczególności dotyczące przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej oraz wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI).

Przedstawione w tabeli wartości stanowią orientacyjną skalę wpływu regulacji na gospodarkę i obywateli, opracowane zostały na podstawie dostępnych danych i autorskich założeń.

W obliczeniach uwzględniono dane historyczne dotyczące liczby przeprowadzanych przez PIP kontroli – średnią z lat 2022-2024. Założono wzrost liczby kontroli o 200 w poszczególnych latach objętych OSR. Na podstawie średniego udziału poszczególnych rodzajów umów cywilnoprawnych w liczbie łącznie przeprowadzonych przez PIP kontroli prawidłowości zawierania umów cywilnoprawnych oszacowano możliwą liczbę zakwestionowanych umów w kolejnych latach dla umów-zleceń, umów o dzieło oraz umów B2B. Założono dwukrotny wzrost odsetka zakwestionowanych umów cywilnoprawnych w wyniku przyjęcia nowych regulacji. Do obliczenia możliwych, przybliżonych skutków finansowych przyjęto następujące założenia dla umów-zleceń, które stanowią główny rodzaj przekwalifikowywanych na umowę o pracę umów cywilnoprawnych:

- zakwestionowane umowy zlecenia podlegają obowiązkowi oskładkowania,
- udział osób objętych dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym w wysokości 2,45% wynagrodzenia wynosi 38,2% (średnia z 6 kwartałów od początku 2024 r. do połowy 2025 r. – na podstawie danych ZUS),
- partycypacja w Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK) wynosi 0%,
- stosowane są koszty uzyskania przychodu w wysokości 20% (takie samo założenie przyjęto dla umów o dzieło),
- odliczana jest kwota zmniejszająca podatek dochodowy w wysokości 300 zł miesięcznie.

Do obliczeń przybliżonych skutków finansowych dla umów-zleceń oraz umów o dzieło zastosowano minimalne wynagrodzenie w gospodarce narodowej. Analiza wynagrodzeń wskazuje, że w przypadku umów-zleceń najczęściej wypłacane jest wynagrodzenie minimalne. Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy w tym zakresie koncentrują się w sekcjach PKD o najniższych przeciętnych wynagrodzeniach, gdzie – zgodnie z danymi GUS – zatrudnionych jest najwięcej osób na podstawie umów-zleceń. Ponadto połowa kontroli odbywa się w mikroprzedsiębiorstwach, w których ponad połowa pracowników otrzymuje wynagrodzenie minimalne. W odniesieniu do umów o dzieło brak jest dostępnych danych dotyczących poziomu wynagrodzenia.

Dla umów B2B dotyczących jednoosobowej działalności gospodarczej (JDG) przyjęto następujące założenia:

- 70,5% osób opłaca pełne składki ZUS, natomiast 29,5% korzysta z ulg składkowych (średnia z 6 kwartałów od początku 2024 r. do połowy 2025 r. – na podstawie danych ZUS),
- do dokonania przybliżonych szacunków założono opodatkowanie w formie ryczałtu według stawki 12% (ryczałt od przychodów ewidencjonowanych jest coraz częstszą formą opodatkowania wybieraną przez JDG (wzrost o 44,5% liczby podatników w ciągu 3 lat (2024/2021) na podstawie [danych MF](#)),
- w przypadku przekwalifikowania umowy B2B na umowę o pracę całkowite koszty wynikające z przekwalifikowania ponoszone są przez pracodawcę,
- w obliczeniach uwzględniono medianę wynagrodzeń w sekcji „Informacja i komunikacja” w kwietniu 2025 r. (11 700 zł). Z raportu branżowego firmy HAYS wynika, że w tej branży najczęściej stosuje się samozatrudnienie dla jednego kontraktora.

W przypadku umów o pracę przekształconych z form cywilnoprawnych, partycypacja w PPK wynosi 34,7% (na podstawie danych PFR), przyjęto składkę pracownika w wysokości 2,0% oraz składkę pracodawcy w wysokości 1,5%. Dodatkowo, dla umów zlecenia oraz umów o pracę obowiązuje składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) w wysokości 0,1% oraz składka wypadkowa w wysokości 1,67%.

Na potrzeby dokonania szacunków przyjęto założenie, że umowy przekształcone w umowy o pracę po podjęciu przez PIP decyzji w tej sprawie będą trwały średnio dwa lata. Ze względu na brak danych z oficjalnych źródeł nt. częstotliwości zmiany pracy, wykorzystano dostępne w Internecie badanie oparte na analizie 749 000 prawdziwych życiorysów zawodowych, na podstawie którego można stwierdzić, że przeciętnie zmiana pracy następuje co 2-3 lata w przypadku branż o średnim stopniu stabilności zatrudnienia. Ponadto, z danych jednostkowych BAEL za III kw. 2025 r. wynika, że średni

	czas pracy osób na umowę zleceniu u jednego zleceniodawcy trwa 2,4 lat (nie uwzględniono osób o czasie pracy krótszym niż rok). W związku ze wstrzymaniem wykonania decyzji o czas postępowania sądowego w przypadku zaskarżenia decyzji PIP do sądu na potrzeby oszacowania skutków finansowych przyjęto następujące założenia: • długość postępowania sądowego: 1 rok (na podstawie Raportu NIK, gdzie średni czas trwania postępowań zakończonych prawomocnie w I instancji w sądach rejonowych z zakresu prawa pracy wyniósł w 2023 r. 11 miesięcy. Ze względu na trend rosnący w zakresie długości postępowania przyjęto 1 rok), • udział decyzji dotyczących umów zlecenia i umów o dzieło, które zostaną skierowane do sądu: 2,4%, • udział decyzji dotyczących umów B2B, które zostaną skierowane do sądu: 60%, • udział wyroków sądu podtrzymujących decyzję inspektora w liczbie zaskarżonych decyzji – umowy zlecenie i umowy o dzieło: 87,5%, • udział wyroków sądu podtrzymujących decyzję inspektora w liczbie zaskarżonych decyzji – umowy B2B: 50%. W kalkulacji uwzględniono wyłącznie różnice w poziomie wynagrodzeń. Nie uwzględniono pozostałych kosztów związanych ze stosunkiem pracy, takich jak Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFSŚ), obowiązki wobec Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), koszty szkoleń czy medycyny pracy. Ponadto, nie uwzględniono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Skutki finansowe regulacji zostały podzielone pomiędzy sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (MMSP) – 94% oraz duże przedsiębiorstwa – 6%. Podział ten oparto na sprawozdaniu PIP za 2024 r. przyjmując dane dla wszystkich kontroli przeprowadzonych przez PIP. W wierszu „rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe” ujęto wynagrodzenia netto pracowników PIP, nowych etatów sędziowskich, asystenckich i urzędniczych opisanych w punkcie 6 oraz spadek wynagrodzeń osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych w wyniku przekształcenia tej umowy w umowę o pracę decyzją administracyjną. W 2026 r. skutek finansowy oszacowano dla 7 miesięcy ze względu na vacatio legis ustawy. Należy zaznaczyć, że nie są dostępne szczegółowe dane na temat umów cywilnoprawnych, w związku z czym przedstawione w tabeli wartości stanowią orientacyjną skalę skutków finansowych przyjęcia regulacji.

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

☐ nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	☐ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy
☐ zmniejszenie liczby dokumentów ☐ zmniejszenie liczby procedur ☐ skrócenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne: ...	☒ zwiększenie liczby dokumentów ☒ zwiększenie liczby procedur ☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne: ...
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	☒ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy

Komentarz: W drodze ustaleń pomiędzy PIP, KAS i ZUS zostaną zmodyfikowane systemy teleinformatyczne każdej z ww. instytucji w celu wymiany danych pomiędzy nimi. Wskazane instytucje będą wymieniać się większą liczbą danych niż do tej pory.

Realizacja przez PIP zadań związanych ze stwierdzaniem istnienia stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, spowoduje wzrost liczby postępowań prowadzonych przez organy PIP, a tym samym nastąpi wzrost liczby dokumentów. Będzie się z tym wiązało rozbudowanie dokumentacji kontrolnej m. in. ze względu na

gromadzenie dowodów w sprawie np. w postaci umów osoby z podmiotem kontrolowanym, czy dokumentacji podmiotu, dodatkowej korespondencji, a następnie sporządzenie protokołu i decyzji administracyjnej. Ewentualne odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy będą także skutkować dodatkowymi dokumentami oraz procedurami przed organami PIP oraz sądami pracy. Wprowadza się również obowiązek przekazywania przez kontrolowanego przedsiębiorcę kopii dokumentów w postaci elektronicznej.

Wprowadzenie tych obowiązków ograniczone zostało do niezbędnego minimum koniecznego do realizacji celów projektowanych regulacji jakim jest m. in. umożliwienie kontroli zdalnych. Wprowadzone rozwiązania mają usprawnić procedury kontrolne i ograniczyć ich uciążliwość dla przedsiębiorców.

9. Wpływ na rynek pracy

Wzmocnienie ochrony pracowników na rynku pracy poprzez ograniczenie zawierania stosunków cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę ma stanowić skuteczne narzędzie w walce z tzw. „umowami śmieciowymi”, nadużywaniem elastycznych form zatrudnienia. Umowa o pracę zapewnia wyższy poziom ochrony prawnej, zwiększa stabilność zatrudnienia i daje dostęp do świadczeń oraz uprawnień pracowniczych.

Projektowana ustawa będzie zatem miała istotny wpływ na rynek pracy, w tym na ograniczenie segmentacji rynku pracy. Przyczyni się do poprawy sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową, w tym zapewnienia im bezpieczeństwa socjalnego i stabilności zatrudnienia. Pracodawcy zobowiązani będą do realizowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy w odniesieniu do osób, którym stosunek prawny został stwierdzony. Regulacja ta powinna ograniczyć liczbę przypadków nieprawidłowo zawieranych umów cywilnoprawnych (mniej nadużyć). Tym samym wpłynie na uporządkowanie rynku pracy i uczyni rynek bardziej przejrzystym. Powinna wpłynąć na większą staranność pracodawców w doborze rodzaju umowy i oceny charakteru współpracy (warunków wykonywania pracy), które mają decydujące znaczenie przy kwalifikowaniu podstawy zatrudnienia. Dzięki stosowaniu bardziej efektywnego środka prawnego inspektorzy pracy będą mogli bardziej skutecznie przeciwdziałać naruszeniom przepisów prawa pracy jakim dopuszczają się podmioty zatrudniające w zakresie doboru formy zatrudnienia.

Powyższemu celowi służyć ma także współpraca inspektorów pracy z innymi organami (ZUS, KAS), która stanowi ważny element działań na rzecz eliminowania patologii na rynku pracy.

10. Wpływ na pozostałe obszary

☐ środowisko naturalne
☐ sytuacja i rozwój regionalny
☒ sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe

☐ demografia
☐ mienie państwowe
☐ inne:

☒ informatyzacja
☐ zdrowie

Omówienie wpływu

Modyfikacje systemów teleinformatycznych PIP, KAS, ZUS w celu zapewnienia wymiany danych między nimi. Projektowane w ustawie przepisy dotyczące wymiany danych uzupełnią i wyposażą PIP w narzędzia, które mają na celu zwiększenie skuteczności jej działań i efektywności realizacji ustawowych zadań.

Sądy rejonowe (sądy pracy) będą rozpatrywały odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy w sprawie stwierdzenia istnienia stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. Wprowadzenie odrębnego trybu postępowania sądowego w sprawach odwołań od decyzji okręgowego inspektora pracy zwiększa przejrzystość procedury, choć wiąże się z koniecznością dostosowania praktyki sądów pracy oraz PIP.

Nowy tryb odwoławczy od decyzji okręgowego inspektora pracy jest rozwiązaniem systemowo spójnym, gdyż przenosi spór z zakresu prawa pracy z poziomu administracyjnego na grunt sądowy. Stanowi to istotny krok w modernizacji prawa pracy, ograniczający niepewność prawną i tworzący uporządkowane i spójne procedury.

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Z dniem wejścia w życie projektowanej ustawy PIP uzyska uprawnienia i będzie realizował obowiązki określone w projekcie ustawy.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?
Ewaluacja efektów projektu ustawy nastąpi w ramach rocznego sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy jaką corocznie przedstawia Sejmowi Główny Inspektor Pracy do dnia 30 czerwca następnego roku kalendarzowego. Pierwsza informacja zostanie przedstawiona w sprawozdaniu za rok 2027. Dotyczyć będzie faktycznej skali konwersji umów cywilnoprawnych na stosunki pracy oraz jej realnego wpływu na obciążenia pracodawców i sytuację pracowników.
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

DPIA – projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283)

Operacja przetwarzania ¹	Opis operacji przetwarzania ²	Niezbędność i proporcjonalność przetwarzania ³	Ryzyka	Sposób minimalizacji ryzyka ⁴	Ocena ryzyka ⁵
umożliwienie wymiany danych pomiędzy PIP, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Krajową Administracją Skarbową na potrzeby kontroli	Projekt skutkuje m.in. poszerzeniem kontroli PIP, rozszerzeniem pozyskiwania danych, digitalizacją dokumentacji i wymianą informacji.	Operacja przetwarzania jest niezbędna w kontekście możliwości wprowadzenie skuteczniejszego mechanizmu przeciwdziałania nieuprawnionemu zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, w postaci przyznania PIP kompetencji do stwierdzania istnienia stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną Zgodnie z art. 50 ust. 13a, projektowanej	R.1 Przetwarzanie niezgodne z zasadą zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości	Projektowany przepis art. 50 ust. 13a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn zm.), zapewnienie stronie PIP wydawania decyzji administracyjnych o przekształceniu nieprawidłowo zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę.	 Niski
			R.2 Przetwarzanie niezgodne z zasadą ograniczenia celu	Wyraźne określenie celu wymiany danych pomiędzy PIP, zgodnie z jasno określonym zakresem.	 Niski
			R.3 Przetwarzanie niezgodne z zasadą minimalizacji danych	Przetwarzane będą tylko dane niezbędne, precyzyjnie określone ustawowo. Ograniczenie zakresu zbieranych danych do minimum niezbędnego do realizacji celu przetwarzania. Projektowane rozwiązanie nie wiąże się z rozszerzeniem zakresu pozyskiwanych danych, w efekcie oznacza to dostęp do danych, które ZUS już aktualnie gromadzi.	 Niski
			R.4 Przetwarzanie niezgodne z zasadą prawidłowości	W celu zapewnienia poprawności i aktualności pozyskiwanych danych zgodnie z art. 5 ust. 1 lit. d RODO, ZUS zapewnia regularną kontrolę pozyskiwanych i przetwarzanych danych oraz realizuje postępowanie	 Niski

¹ Nazwa operacji, np. pozyskiwanie przez ZUS danych z rejestrów medycznych na potrzeby postępowania orzeczniczego

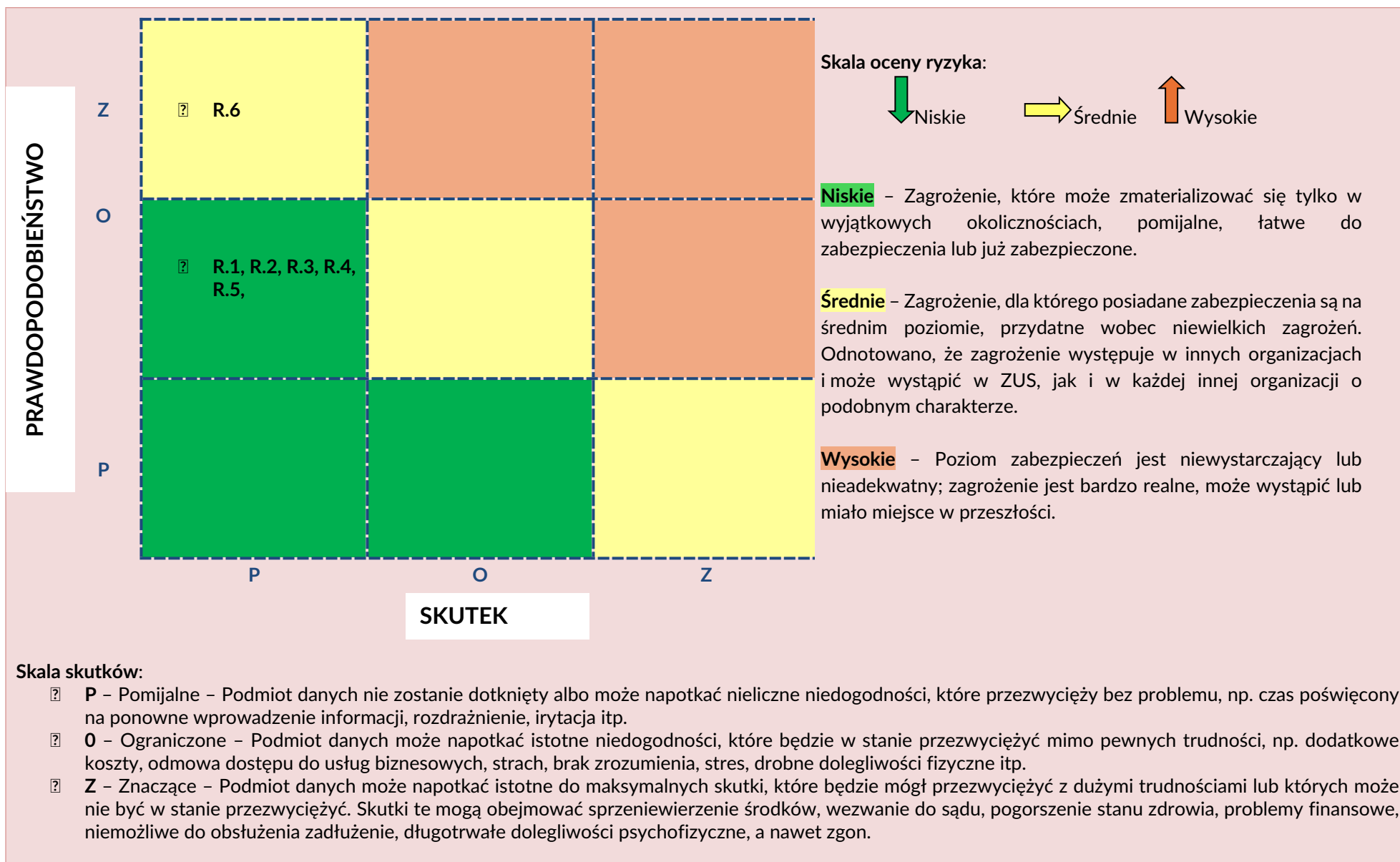
² Opis operacji z wyjaśnieniem, z jakim realizowanym procesem jest związana oraz wskazanie celu przetwarzania danych i jego podstawy prawnej. Wskazanie kategorii danych przetwarzanych w trakcie operacji.

³ Wyjaśnienie, dlaczego przetwarzania danych jest niezbędne dla osiągnięcia celu oraz wykazania, w jaki sposób zostaje zachowana proporcjonalność w odniesieniu do praw przysługujących osobom fizycznym.

⁴ Opisanie sposobu minimalizacji zaistniałych ryzyk.

⁵ Szczegóły w zakresie ustalenia poziomu i oceny ryzyka znajdują się w sekcji Analiza ryzyka.

		ustawy taka forma przetwarzania danych jest dopuszczalna z uwzględnieniem postanowień art. 22 RODO.		wyjaśniające w przypadku identyfikacji błędnych, nieaktualnych danych w celu ich sprostowania lub usunięcia.	 Niski
			R.5 Przetwarzanie niezgodne z zasadą ograniczenia przechowywania	Zgodnie z art. 5 ust. 1e RODO, dane osobowe będą przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dane dotyczą, przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, dla realizacji, których dane te są przetwarzane. Okres przechowywania jest określony w Jednolitym Rzeczowym Wykazie Akt Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który jest zgodny z ustawą o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach, zatwierdzoną przez Archiwa Państwowe.	
			R.6 Przetwarzanie niezgodne z zasadą integralności i poufności	Dane w rejestrach są na bieżąco monitorowane i aktualizowane. W ZUS stosowane są środki organizacyjne i techniczne zapewniające bezpieczeństwo przechowywanych danych. Wszystkie podmioty uczestniczące w wymianie informacji są zobowiązane do stosowania środków organizacyjnych i technicznych zapewniających bezpieczeństwo przetwarzanych danych (zgodnie z art. 32 RODO). Zapewnienie integralności danych w systemie poprzez elektroniczną weryfikację wniosku oraz walidację danych wprowadzonych do sytemu.	 Średnie
Analiza ryzyka					
Macierz ryzyka dla obszaru objętego analizą DPIA					



Skala prawdopodobieństwa:

- ❓ **P** – Pomijalne – Materializacja ryzyka pomimo wykorzystywania mechanizmów kontrolnych nie wydaje się możliwa.
- ❓ **O** – Ograniczone – Materializacja ryzyka pomimo wykorzystania mechanizmów kontrolnych wydaje się być trudna do przeprowadzenia.
- ❓ **Z** – Znaczące – Materializacja ryzyka pomimo wykorzystania mechanizmów kontrolnych wydaje się być możliwa lub bardzo łatwa. W tej kategorii zagrożenie może wystąpić, pomimo zastosowania zabezpieczeń, co sugeruje wysokie ryzyko działalności.

Podsumowanie DPIA**Cel propozycji legislacyjnej**

Celem projektu ustawy jest wprowadzenie rozwiązań prawnych zmierzających do wzmocnienia Państwowej Inspekcji Pracy, w celu bardziej efektywnego i skutecznego egzekwowania przestrzegania przepisów prawa pracy, a przede wszystkim poprawy sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową.

Efektem realizacji celu zmiany legislacyjnej będzie stworzenie prawnej możliwości wymiany danych pomiędzy PIP, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Krajową Administracją Skarbową na potrzeby kontroli.

Realizacja postanowień projektu ustawy wprowadza nowy cel przetwarzania danych przez ZUS.

Korzyści z propozycji legislacyjnej

Projektowane rozwiązanie ma na celu zapewnienia sprawnej i efektywnej realizacji ustawowych zadań ZUS oraz zwiększenia skuteczności kontroli umów o pracę, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy w umowę o pracę. Zakład, wykorzystuje instrumenty władcze przy ustalaniu istnienia stosunku pracy w ramach postępowania o ustalenie tytułu ubezpieczenia:

- ❓ Dopasowanie działań w obszarze procesu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, mając na względzie zapewnienie sprawnego i efektywnego współdziałania z PIP i KAS.
- ❓ Dopasowanie działań do oczekiwań klientów (ubezpieczonych), którzy mają do czynienia z pracodawcą nieprzestrzegającym przepisów prawa pracy, poprzez wymianę informacji pomiędzy PIP, ZUS i KAS w zakresie prawa pracy oraz legalności zatrudnienia innej pracy zarobkowej w celu poprawy praworządności w stosunkach pracy i zapobieganiu naruszenia prawa.

Środki minimalizujące ryzyka dla osób fizycznych w trakcie realizacji procesu oraz gwarantujące przestrzeganie ich praw

Środki minimalizujące ryzyka dla osób fizycznych w trakcie realizacji procesu oraz gwarantujące odpowiednie zabezpieczenie i ochronę prywatności zostaną zapewnione poprzez przetwarzanie danych zgodnie z celem określonym w projektowanych przepisach oraz w ramach obowiązujących regulacji prawnych.

W celu minimalizacji ryzyka naruszenia danych osobowych istotne jest zapewnienie integralności danych oraz zwiększenie bezpieczeństwa przetwarzanych informacji w systemie, poprzez modyfikację procesu udostępniania danych zgodnie z projektem ustawy z dnia 01.09.2025r o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw.

Gwarancje przestrzegania praw osób fizycznych wynikające z RODO to przede wszystkim odpowiedzialność administratora danych za przetwarzanie danych zgodnie z prawem, możliwość dochodzenia praw przez osoby, których dane dotyczą (prawo dostępu, sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania, przenoszenia danych, wniesienia sprzeciwu), możliwość składania skarg do organu nadzorczego (Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych w Polsce). W ZUS został również powołany Inspektor Ochrony Danych (IOD), do którego można zgłaszać wszelkie pytania i uwagi dotyczące przetwarzania danych osobowych oraz obowiązuje procedura reagowania i zgłaszania naruszeń ochrony danych osobowych.

Projektując zmiany legislacyjne zostały przewidziane środki planowane w celu zaradzenia potencjalnych ryzykom dla osób fizycznych. Została zagwarantowana realizacja zasad przetwarzania danych osobowych wynikająca z art. 5 RODO.

Raport z konsultacji publicznych
projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych
ustaw (UD283)

Niniejszy dokument stanowi wypełnienie obowiązku, o którym mowa w § 51 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806, z późn. zm.), zgodnie z którym organ wnioskujący sporządza raport z konsultacji obejmujący omówienie wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych i opiniowania.

1. Omówienie wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych i opiniowania

Projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw został poddany konsultacjom publicznym i opiniowaniu w terminie od dnia 1 września 2015 r. do dnia 1 października 2025 r.

W ramach konsultacji publicznych projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny oraz został przesłany do następujących podmiotów:

1. Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
2. Stowarzyszenia Prawa Pracy;
3. Stowarzyszenia Praktyków HR;
4. Krajowej Izby Gospodarczej;
5. Polskiego Forum HR;
6. Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;
7. Polskiej Izby Handlu;
8. Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
9. Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
10. Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych;
11. Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa;
12. Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów;
13. Głównego Inspektora Pracy;
14. Szefa Krajowej Administracji Skarbowej;
15. Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
16. Konfederacji „Lewiatan”;
17. Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
18. Związku Pracodawców – Business Centre Club;
19. Związku Rzemiosła Polskiego;
20. Związku Przedsiębiorców i Pracodawców;
21. Federacji Przedsiębiorców Polskich;
22. Prezesa Polskiego Towarzystwa Gospodarczego;
23. Forum Związków Zawodowych;
24. Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”;
25. Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

Uwagi do projektu w ramach konsultacji zgłosiły następujące podmioty:

1. Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
2. Związek Pracodawców Polska Miedź;
3. Związek Telewizji Kablowych w Polsce Izba Gospodarcza;
4. Tikrow sp. z o.o.;
5. Krajowa Izba Gospodarcza;
6. Krajowa Izba Biur Rachunkowych;
7. Polskie Forum HR;
8. Związek Zawodowy Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
9. Polska Izba Przemysłu Chemicznego;
10. Związek Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”;
11. Pracodawcy Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie”;
12. Organizacja Pracodawców Rada Przedsiębiorców;
13. Rada Przedsiębiorczości;
14. Polski Związek Pracodawców Budownictwa;
15. Polska Izba Ochrony;
16. Fundacja Dobra Legislacja;
17. Krajowa Izba Doradców Podatkowych;
18. Sztab Pomorskich Przedsiębiorców;
19. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy;
20. Polski Związek Producentów i Dystrybutorów Jelit;
21. OPZZ Rolników i Organizacji Rolniczych

W ramach opiniowania uwagi do projektu zostały zgłoszone przez następujące podmioty:

1. Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych;
2. Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
3. Główny Inspektor Pracy;
4. Związek Rzemiosła Polskiego;
5. Związek Pracodawców Business Centre Club;
6. Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej;
7. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców;
8. Federacja Przedsiębiorców Polskich;
9. Konfederacja „Lewiatan”;
10. Polskie Towarzystwo Gospodarcze;
11. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
12. Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców;
13. Główny Urząd Statystyczny;
14. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”.

Zgłoszone uwagi zostały poddane szczegółowej analizie. Wyniki przeprowadzonych konsultacji publicznych i opiniowania, w tym stanowisko organu wnioskującego, znajdują się w tabelach stanowiących załącznik do niniejszego raportu.

2. Przedstawienie wyników zasięgnięcia opinii, dokonania konsultacji albo uzgodnienia projektu z właściwymi organami i instytucjami Unii Europejskiej, w tym Europejskim Bankiem Centralnym.

Projekt nie wymagał zasięgnięcia opinii, dokonania konsultacji ani uzgodnienia projektu ustawy z właściwymi organami i instytucjami Unii Europejskiej, w tym Europejskim Bankiem Centralnym.

3. Wskazanie podmiotów, które zgłosiły zainteresowanie pracami nad projektem w trybie przepisów o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa, wraz ze wskazaniem kolejności dokonania zgłoszeń albo informację o ich braku.

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa oraz § 52 - Regulaminu pracy Rady Ministrów, projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny. W toku prac nad projektem uwagi zostały przesłane przez Panią Olgę Gierdę-Jabłonkę, na podstawie ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677). Zgłoszenie wpłynęło do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w dniu 3 października 2025 r. Podmiot ten nie wywarł wpływu na prace legislacyjne nad projektem ustawy.

Załącznik.: Tabela uwag z konsultacji i opiniowania z odniesieniem się projektodawcy do uwag.

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, <u>poza kontrolą sądową</u> , 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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 wyrażnie, że skutki decyzji sprzed dnia jej doręczenia w zakresie podatków i ubezpieczeń

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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	7 dniowy termin na złożenie odwołania jest zbyt krótki, dlatego można uznać to za naruszenie prawa do sądu. Standardowy termin na odwołanie się od	Wydłużenie terminu na złożenie odwołania.	Uwaga uwzględniona. Przepis zostanie zmieniony poprzez

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
		decyzję, w terminie 7 dni od dnia doręczenia decyzji.	decyzji administracyjnej wynosi 14 dni od dnia jej doręczenia (decyzje ZUS – 30 dni).		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					wyjaśniającego – stwierdzi istnienie stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Wstrzymanie wykonalności do czasu rozstrzygnięcia odwołania prowadziłyby 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 uchylecia decyzji przez sąd, jest nietrafne. W systemie prawa powszechnie obowiązującego

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					istnieją instrumenty pozwalające na przywrócenie stanu poprzedniego i restytucję świadczeń w razie zmiany lub uchylecia decyzji administracyjnej oraz ogólne zasady odpowiedzialności odszkodowawczej Skarbu Państwa (art. 417 i 417¹ k.c.). Oznacza to, że ewentualne skutki uchylecia 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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 prawną- 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Krajowego Planu Odbudowy. Kamienie milowe nie są wprowadzie 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					„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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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	Zadanie to jest po prostu faktycznie niewykonalne w tym terminie, skoro projekt powstaje 5 miesięcy później niż upływ przedmiotowego terminu		Uwaga uwzględniona - poprawiono na 2026 r.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
		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.	wyznaczonego Głównemu Inspektorowi Pracy projektem na wykonanie tychże obowiązków		
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		Uwaga nieuwzględniona. W każdym przypadku uwzględniana będzie specyfika kontrolowanego podmiotu i przedmiotu kontroli.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			do zasad i trybu przeprowadzania kontroli mogą wynikać jedynie z ratyfikowanych umów międzynarodowych albo bezpośrednio stosowanych przepisów Unii Europejskiej.		
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: a) nie wskazuje on, jakie umowy mogą być przekształcane (zlecenie, dzieło, B2B zawarta z jednoosobowym przedsiębiorcą), b) 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, c) 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,		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 –

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			d) 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), e) nie określa on, w jaki sposób powinno nastąpić rozliczenie w przypadku uchylecia decyzji przez sąd (stwierdzenia jej nielegalności bądź zmiany treści): – stron umowy, – płatnika zaliczek na podatek dochodowy, – płatnika składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. f) 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.		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					„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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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,		Uwaga nieuwzględniona. Rygor natychmiastowej wykonalności jest instrumentem procesowym służącym realizacji konstytucyjnie chronionych wartości, w szczególności: ochrony pracy, zasady sprawiedliwości społecznej,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			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		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					obowiązkowi – i nie mogą stanowić argumentu przeciwko samej konstrukcji rygору. W przypadku decyzji stwierdzającej 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 rygору, 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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 uchylecia decyzji po jej wykonaniu – i system prawny od dawna posiada skuteczne instrumenty restytucyjne. Dlatego też ryzyko wskazywane w uwadze nie jest argumentem prawnym przeciwko

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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;

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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 spreczny 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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: - wynikają z błędnego utożsamienia rygoru natychmiastowej wykonalności z nieodwracalnością skutków decyzji; - pomijają systemowe mechanizmy restytucyjne i zasadę domniemania legalności decyzji; - ignorują konstytucyjne wartości ochrony pracy i skuteczności państwowego nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy;

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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 projektowanej ustawy, która stanowi realizację kamieni milowych A71G i A72G. Do ewentualnego 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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 (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.).
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	postulujemy pozostawienie art. 33 ust. 1 pkt 3 ustawy o PIP w dotychczasowym brzmieniu.	Uwaga nieuwzględniona. Uprawnienie to jest rzadko wykorzystywane

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			powyższego postulujemy pozostawienie art. 33 ust. 1 pkt 3 ustawy o PIP w dotychczasowym brzmieniu.		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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 rzeczywistością

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					sobie określa, które składniki wynagrodzenia wchodzi, a które nie wchodzi 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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	Art. 2 projektu ustawy pkt 6	Inspektor pracy ustala stan faktyczny i zbiera materiał dowodowy. Po jego przeanalizowaniu Okręgowy	pkt 6 winien zostać uchylony	Uwaga nieuwzględniona.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
	Rzeczypospolitej Polskiej		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.		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					„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”

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
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 odstraszącą.
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 wysokości „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. Wskazane w projektowanej regulacji dokumenty Główny Inspektor Pracy przedłoży ministrowi właściwemu do spraw pracy jako

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					organowi odpowiedzialnemu za realizację kamienia milowego A72G.
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 projektowanej ustawy, która stanowi realizację kamieni milowych A71G i A72G.
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	Uwaga nieuwzględniona. Propozycja wykracza poza zakres projektowanej ustawy, która stanowi realizację kamieni milowych A71G i A72G.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
				2018 r. – Prawo przedsiębiorców. 3. Na wniosek podmiotu kontrolowanego inspektor pracy niezwłocznie udostępnia mu pouczenie w zakresie przysługujących praw i obowiązków”	
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 ryczałt 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. Propozycja wykracza poza zakres projektowanej ustawy, która stanowi realizację kamieni milowych A71G i A72G.
25.	Stowarzyszenie Inspektorów Pracy	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	po wyrazach „i poprawy warunków” zmienić wyraz	Uwaga nieuwzględniona.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
	Rzeczypospolitej Polskiej		nieadekwatne. Odnosi się raczej do pracy, rozumianej jako aktywność osoby/osób, a nie instytucji. Proponowane określenie „funkcjonowania” jest bardziej adekwatne, i pełniej odzwierciedla dalszą część dyspozycji opiniowanego przepisu.	„pracy” na wyraz „funkcjonowania”,	Projektowana regulacja służy realizacji zadania określonego w kamieniu milowym A72G.
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	Uwaga nieuwzględniona. Propozycja wykracza poza zakres projektowanej ustawy, która stanowi realizację kamieni milowych A71G i A72G.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
				popelnienie 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	
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. Propozycja wykracza poza zakres projektowanej ustawy, która stanowi realizację kamieni milowych A71G i A72G.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
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	Uwaga nieuwzględniona. Propozycja wykracza poza zakres projektowanej ustawy, która stanowi realizację kamieni milowych A71G i A72G.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
				art. 38 ust. 1 pkt 2 jest równoznaczne z odwołaniem.	
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. Propozycja wykracza poza zakres projektowanej ustawy, która stanowi realizację kamieni milowych A71G i A72G.
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. Propozycja wykracza poza zakres projektowanej ustawy, która stanowi realizację kamieni milowych A71G i A72G.
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), protokolowanie i możliwość ugody	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
				administracyjnej przed decyzją.	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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					zgodnie z zasadami Kodeksu postępowania administracyjnego (do k.p.a. wprost odsyła 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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	Proponujemy wprowadzić katalog przesłanek pomocniczych w ustawie lub rozporządzeniu do art. 22	Uwaga nieuwzględniona. Propozycja wprowadzenia do

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			przedsiębiorcom obronę swoich praw. Natychmiastowa wykonalność decyzji ingerująca w stosunek prawny i generująca obowiązki składkowo-podatkowe może być uznana za nieproporcjonalną.	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.	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,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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 niepożądanego 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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 składowych wstecz, jeśli decyzja PIP zostanie uznana za mającą	Wprowadzić przepisy przejściowe regulujące skutki podatkowe decyzji PIP o przekształceniu umów. Należy jasno wskazać, że:	Uwaga nieuwzględniona. Propozycja ograniczenia skutków decyzji okręgowego

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			zastosowanie do okresów wcześniejszych, jeżeli przepis przewiduje taką możliwość.	• 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.	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.	Proponujemy dodać wyjątek od obligatoryjnego przekształcania umów – w przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą i wyrażających wolę współpracy w modelu	Uwaga nieuwzględniona Decyzja okręgowego inspektora pracy nie tworzy stosunku pracy, lecz stwierdza jego istnienie ex lege

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			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.	B2B. Inspektor przed wydaniem decyzji powinien umożliwić stronom złożenie oświadczeń co do preferowanej formy zatrudnienia.	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.	Wprowadzić obowiązek corocznego raportowania o skuteczności i wydolności organu.	Uwaga nieuwzględniona. Zgodnie z art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Nowe obowiązki zwiększą obciążenie, zamiast realnie poprawić skuteczność PIP.		Państwowej Inspekcji Pracy, Główny Inspektor Pracy jest zobowiązany do sporządzania i przedkładania Sejmowi informacji z działalności Państwowej Inspekcji Pracy oraz corocznego sprawozdania z jej działalności. W pkt 12 OSR do projektu ustawy wskazano, że ewaluacja efektów projektu ustawy zostanie zawarta w sprawozdaniu za rok 2027. Dotyczyć będzie faktycznej skali konwersji umów cywilnoprawnych na stosunki pracy oraz jej realnego wpływu na obciążenia pracodawców i sytuację pracowników.
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.	Ograniczyć natychmiastową wykonalność decyzji i wstrzymać do czasu uprawomocnienia się decyzji. Dodanie paragrafu: „Decyzja	Uwaga nieuwzględniona. Decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Może to prowadzić do nieodwracalnych skutków i sporów sądowych.	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.	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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	Uwaga nieuwzględniona. Nowe uprawnienia PIP, w tym możliwość stwierdzenia istnienia stosunku

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
				limity mandatów oraz rozszerzyć kontrolę przestrzegania minimalnej stawki godzinowej.	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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. 477 ^{7b} –477 ^{7g} k.p.c.) pozostaje możliwość tradycyjnego powództwa o ustalenie stosunku pracy (art. 63 ¹ 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					zachowanie praw proceduralnych stron i pozwala sądom pracy na pełną ocenę roszczeń wstecznych. W efekcie decyzje okręgowego inspektora pracy i postępowanie 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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. Projekt ustawy wyraźnie wskazuje, że kontrole zdalne są przeprowadzone w uzasadnionych przypadkach, jeżeli nie stoi to w sprzeczności z celem

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					kontroli. Ponadto doprecyzowano, że jest realizowana gdy może usprawnić przeprowadzenie kontroli lub przemawia za tym charakter prowadzonej przez kontrolowanego działalności. Zatem dopiero po ocenie konkretnej sytuacji będzie podejmowana decyzja o przeprowadzeniu kontroli zdalnej, gdy będzie ona rzeczywiście możliwa, konieczna i efektywna. Ponadto przewiduje się elektroniczną formę dokumentacji z kontroli, możliwość przesłuchania świadka online czy dokonania w ten sposób oględzin. Służyć będą stronie środki odwoławcze od decyzji, czy możliwość złożenia zastrzeżeń do protokołu. Te wszystkie elementy wzmacniają

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					wiarygodność i przejrzystość kontroli zdalnej i ograniczają ryzyko nadużyć.
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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					- 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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 uprawniającą 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
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 Kodeksu Karnego.
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 ustawy o PIP. Obecnie podpisanie protokołu wymusza ponowne, po wcześniejszym przedstawieniu protokołu do zapoznania, spotkanie z przedstawicielami podmiotu kontrolowanego celem jego dwustronnego podpisania. Przy czym jeżeli nie zostanie ten protokół podpisany inspektor pracy i tak może stosować środki prawne przewidziane ustawą. Istotne jest zapoznanie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					kontrolowanego z protokołem i przysługujące mu prawo zgłoszenia zastrzeżeń.
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 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego. Z tych samych względów nie ma

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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 imperfecta – brak sankcji może spowodować jego nieskuteczność.		Uwaga nieuwzględniona.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Przepis wprowadza obowiązek informacyjny, mający charakter pomocniczy. Nie dotyczy wykonania decyzji ale ustanawia obowiązek potwierdzenia jej realizacji. Niewykonanie obowiązku informacyjnego skutkować będzie dalszymi działaniami kontrolnymi czy np. wszczęciem postępowania egzekucyjnego, co powinno motywować podmiot kontrolowany do jego realizacji. Nie każde uchybienie musi zawierać sankcję. Sankcje za niewykonanie decyzji wydają się wystarczające. Przekazywana informacja pozwala na szybsze zamknięcie sprawy oraz lepsze planowanie kontroli.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
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 k.p.c. 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 uwzględniona. Przepis zostanie zmieniony. Pełnomocnikiem GIP będzie również pracownik Państwowej Inspekcji Pracy.
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 uwzględniona. Przepis dotyczący uzupełnienia materiału dowodowego zostanie usunięty.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
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. Upoważnienie ustawowe wymaga zmian w świetle nowelizacji. Jednakże przedkładane w projekcie ustawy upoważnienie ustawowe zostało zmodyfikowane, bowiem było zbyt szerokie. Zbędne jest określanie trybu do każdej formy współdziałania pomiędzy organami. Art. 16 otrzymał brzmienie: „Art. 16. Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzenia tryb i formy współdziałania niektórych organów z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie prawa pracy oraz legalności zatrudnienia, uwzględniając potrzebę współdziałania i

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					wymiany informacji pomiędzy niektórymi organami w zakresie prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w celu poprawy praworządności w stosunkach pracy i zapobieganiu naruszeniom prawa.”;
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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
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,	pkt 9 lit b): art. 23 ust. 1 a: proponujemy zapis: „1a. Przesłuchanie kontrolowanego lub świadka może nastąpić przy użyciu urządzeń technicznych	Uwaga nieuwzględniona. Projekt ustawy przewiduje, że przesłuchania kontrolowanego lub

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			powinno zostać zautomatyzowane, poprzez transkrypcję dźwięku na formę papierową. Tego rodzaju warunek będzie w praktyce powodować, że zeznania osób przesłuchiowanych 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.	umożliwiających przeprowadzenie tej czynności na odległość z jednoczesnym bezpośrednim przekazem obrazu i dźwięku. Przesłuchanie utrwała 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”.	świadka będą prowadzone przy użyciu urządzeń umożliwiających bezpośredni przekaz obrazu lub dźwięku. Zapis obrazu i dźwięku stanowić będzie załącznik do protokołu w którym zawarte są najbardziej istotne oświadczenia. Takie rozwiązanie jest wystarczające. Zapis może być zabezpieczony jako materiał dowodowy. Ochrona tożsamości pracownika może odbyć się przez stosownie odpowiednich środków technicznych np. anonimizacja danych w protokole, czy zniekształcenie, (zaciemnienie) obrazu.
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	w pkt 11) lit. c w ust. 4 po zdaniu pierwszym dodaje się zdanie drugie w brzmieniu: „4. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia	Uwaga nieuwzględniona. Wskazano zabezpieczenia podmiotu

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			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.	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”.	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, uniemożliwia 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 stanowi 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	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
				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.	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. Zróźnicowanie 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
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, stwierdzone 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	W art. 6 pkt 1 lit a dotyczący § 1 a pkt 1 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia wyrazy „W postępowaniu mandatowym,	Uwaga uwzględniona zmieniono na kwotę “do 5000 zł”.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			pracy do nałożenia w postępowaniu mandatowym grzywny jedynie w wysokości równej 5000 zł.	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”.	
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. Projektowana regulacja służy realizacji zadania określonego w kamieniu milowym A72G.
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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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		Uwaga nieuwzględniona. Uwaga wskazuje, że przepisy prawa pracy nie przewidują

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			mogą w takich sytuacjach zastępować norm prawnych i tym samym, wprowadzać zakazów czy nakazów postępowania wobec podmiotów prawa pracy.		obowiązku zawarcia umowy o pracę, a orzecznictwo nie może go tworzyć. Stanowisko to jest merytorycznie poprawne, jednak nie podważa zasadności projektowanego przepisu dotyczącego stwierdzenia 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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, że 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 działalności 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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
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 osób, znajdują się w Krajowym Rejestrze Elektronicznym Przedsiębiorco w Transporcie Drogowym, o którym mowa w art. 82g ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym. Z kolei dane dotyczące świadectw kierowców w (cudzoziemców spoza UE), gromadzone są w rejestrze prowadzonym przez Głównego Inspektora Transportu Drogowego, zgodnie z art. 32c 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 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 szczególności te dotyczące szerokiego i reprezentatywnego przekroju pracowników w, procentowych progach dni przepracowanych przez kierowców w, różnych rodzajów transportu i przedsiębiorstw oraz systemu oceny ryzyka, uwzględniającego liczbę i wagę naruszeń.		Uwaga nieuwzględniona. Propozycja wykracza poza zakres projektowanej ustawy, która stanowi realizację kamieni milowych A71G i A72G.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Powinna uwzględniać wspólny wzór, służący obliczaniu stopnia ryzyka przedsiębiorstw transportowych oraz wymogi dotyczące jego stosowania.		
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, głównie 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. Problematyka miejsca wykonywania pracy w transporcie drogowym została w sposób wystarczający uregulowana w obowiązujących przepisach prawa pracy oraz przepisach szczególnych dotyczących kierowców. Wskazanie w umowie o pracę miejsca wykonywania pracy w sposób dostosowany do specyfiki tego zawodu jest powszechnie przyjętą i prawnie dopuszczalną praktyką. Zauważyć należy, że problem, na który wskazuje autor

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					uwagi, nie wynika z projektowanego przepisu ani z proponowanego mechanizmu działania inspektora pracy, lecz jest immanentną cechą samego sektora transportu. Utrzymywanie odmiennego sposobu traktowania kierowców zawodowych w tym zakresie byłoby nieuzasadnione i wprowadzałoby nieproporcjonalne różnicowanie względem innych grup zawodowych o podobnym charakterze mobilnym (np. monterów serwisowych, przedstawicieli handlowych czy pracowników budów liniowych). Tym samym uwaga nie wnosi wartości normatywnej ani nie ujawnia luki w

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					projektowanej regulacji, a jedynie wskazuje na cechę faktyczną branży transportowej, która jest w pełni możliwa do uwzględnienia w ramach istniejącego porządku prawnego.
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. Może 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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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		Uwaga nieuwzględniona. Zasada natychmiastowej wykonalności decyzji administracyjnych w określonych sprawach ma mocne oparcie w systemie prawa. Jest ona stosowana w

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			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.		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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 składowych 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			proceeds to arbitral reshaping of the content of existing obligations, depriving of rights acquired and in the certainty of economic turnover. Possible are many court and administrative disputes, and also limitation of B2B contracts, which in practice will weaken the market of services and subcontracting.		these relations were initiated earlier. Therefore, the change of legal consequences of events, which have already taken place (conclusion of the contract), but only the determination of the legal regime, in which they will be assessed further consequences of the performance of contracts on the day of entry into force of the law and later. Therefore, the provision does not act retroactively, but only covers its own hypothesis situation continued on the day of entry into force of the law. The principle of democratic rule of law and the principle of freedom of contracts do not have an absolute character – it allows for limitations in the sphere of protection of acquired rights, if

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
92	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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.
93	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					preferencji publicznych. Nie sposób zaakceptować argumentu, że konieczność zwrotu środków publicznych miałyby przemawiać przeciwko egzekwowaniu prawa pracy. Przyjęcie przeciwnego poglądu prowadziłooby 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					wydatkowania środków publicznych.
94.	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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 prawnopracowniczym. 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					pewności i spójności systemu prawa.
95	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.
96	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,		Uwaga nieuwzględniona. Projektowana nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy nie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			pracodawcami użytkownikami a samymi pracownikami.		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.
97	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,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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:

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					ryнку pracy i zaufanie obywateli do instytucji państwa prawa, realizując zasady art. 2 i art. 24 Konstytucji RP.
98	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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. (subsidiarne stosowanie zasad prawa cywilnego, w tym deklaratywności ustalenia stosunku prawnego). Obawy dotyczące rzekomej niejasności w zakresie okresu wypowiedzenia czy liczby dni na

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					poszukiwanie pracy również są bezzasadne. Są to bowiem wtórne konsekwencje prawne istnienia stosunku pracy i rodzaju umowy, które – jak wskazano – są elementami ustalnymi 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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
99.	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:		Uwaga nieuwzględniona. Uwaga jest niezasadna, ponieważ wychodzi poza zakres przedmiotowy projektowanej nowelizacji oraz

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			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.		błędnie utożsamia materię prawa pracy i prawa podatkowego, podczas gdy projekt ustawy ogranicza się wyłącznie do wprowadzenia instrumentu administracyjnego służącego stwierdzeniu 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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Projektowana nowelizacja ma charakter ustrojowo-procesowy, a jej celem jest wprowadzenie procedury administracyjnego stwierdzenia 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.
100.	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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 prowadziłyby do nieuzasadnionego zróżnicowania sytuacji prawnej podmiotów zobowiązanych wobec ZUS, co byłoby nie do pogodzenia z konstytucyjną zasadą równego traktowania oraz z zasadą jednolitości systemu

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.
101.	Fundacja Dobra Legislacja	Uwaga ogólna		Wprowadzenie art. 34a w brzmieniu: W przypadku zgodnych oświadczeń stron o sprzecznie wobec ewentualnego wydania decyzji na podstawie art.11	Uwaga nieuwzględniona. Możliwość ugody będzie możliwa na etapie postępowania sądowego za zgodą GIP.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
				pkt 7a odstępuje się od jej wydania.	
102.	Krajowa Izba Doradców Podatkowych	Uwaga ogólna	Zaniepokojenie w zakresie zaproponowanych zmian budzi w największym stopniu wprowadzenie mechanizmu mającego zdaniem projektodawcy przeciwdziałać nieuprawnionemu zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, w postaci przyznania Państwowej Inspekcji Pracy kompetencji do stwierdzania istnienia stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. W tym celu proponuje się zaproponowano poszerzenie katalogu środków władczych przysługujących Państwowej Inspekcji Pracy poprzez uzupełnienie art. 11 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy o pkt 7a wprowadzający wymienioną kompetencję. Co więcej - z powyższym skorelowane jest przyznanie Państwowej Inspekcji Pracy również możliwość przekształcania umów ze skutkiem wstecznym (!).		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.
103.	Krajowa Izba Doradców Podatkowych	Uwaga ogólna	W naszej ocenie projektowane zmiany prowadzą do naruszenia jednej z podstawowych zasad, którą jest zasada swobody umów. Strony mają przyznana prawnie dobrowolny wybór formy współpracy – automatyczne przekształcenie mogłoby doprowadzić do kompletnego zignorowania ich woli w tym zakresie. 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). Podkreślamy również, że takie rozwiązanie prawne postrzegamy nie tylko jako niekonstytucyjne, ale i wpływające w nadmierny sposób na ograniczenie elastyczności rynku pracy. W chwili obecnej przepisy nie stanowią gwarancji		Uwaga nieuwzględniona. Swoboda umów (art. 353 ¹ k.c.) nie jest nieograniczona – jej granice wyznacza m.in. ustawa i właściwość (natura) stosunku prawnego. Zgodnie z art. 22 § 1 ¹ 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,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			rzetelnej procedury w tym zakresie. 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). Postępowanie Państwowej Inspekcji Pracy nie daje takich samych gwarancji jak sąd – stanowi bowiem subiektywną cenę, która może być oparta na niepełnych danych prowadzących do nadinterpretacji - a tym samym stanowi pole do naruszeń w trakcie postępowania mogących finalnie rzutować negatywnie na wydaną decyzję.		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.
104.	Krajowa Izba Doradców Podatkowych	Art. 34 pkt 2d	Znaczne niebezpieczeństwo pogłębienia chaosu prawnego niesienie ze sobą również proponowane dodanie w art. 34 pkt 2d o treści: „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”. 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. Wskazujemy że takie rozwiązanie legislacyjne narusza prawo do rzetelnego postępowania (zanim		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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			decyzja stanie się ostateczna, strona może mieć uzasadnione podstawy, by ją kwestionować), pracodawca ponosi konsekwencje finansowe natychmiast (bez możliwości obrony się przed nimi w normalnym trybie instancyjnym), jak również zachodzi potrzeba angażowania dodatkowo organów systemu ubezpieczeń społecznych oraz administracji skarbowej. Zauważamy również potencjalne problemy praktyki i pojawiające się wątpliwości w sytuacji, gdy nastąpi uchylene decyzji Państwowej Inspekcji Pracy. Pojawiające się w doniesieniach medialnych obietnice, że nowa kompetencja Państwowej Inspekcji Pracy będzie stosowana z rozwagą nie stanowi wystarczającego zapewnienia dla obywateli. Zauważalny brak jasności, precyzyjności przepisów, jak również pojawiająca się niejednoznaczna interpretacja nowych uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy może prowadzić do pogłębiania niepożądanego (z punktu widzenia demokratycznego państwa prawa) stanu niepewności prawnej, jak również zwiększonej liczby sporów sądowych. W tym zakresie należy wskazać, że brak jest jasnych regulacji dotyczących okresu od dnia wydania decyzji do momentu wydania przez sąd orzeczenia sprzecznego z decyzją Państwowej Inspekcji Pracy. Wobec powyższego postuluje się wykreślenie z projektu propozycji przepisów dotyczących przyznania Państwowej Inspekcji Pracy nowej kompetencji, jak również zaniechania dalszego procedowania w tym zakresie z uwagi na wątpliwości w zakresie stanowienia oraz stosowania prawa, które zostały zaprezentowane powyżej.		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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
105.	Organizacje pracodawców z województwa pomorskiego – SZTAB POMORSKICH PRZEDSIĘBIORCÓW	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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
106.	Organizacje pracodawców z województwa pomorskiego SZTAB POMORSKICH PRZEDSIĘBIORCÓW	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.
107.	Organizacje pracodawców z województwa pomorskiego SZTAB POMORSKICH PRZEDSIĘBIORCÓW	Uwaga ogólna	Niepokoii 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.
108.	Organizacje pracodawców z województwa pomorskiego SZTAB POMORSKICH	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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
	PRZEDSIĘBIORCÓW				
109.	Organizacje pracodawców z województwa pomorskiego SZTAB POMORSKICH PRZEDSIĘBIORCÓW	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,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					co sprzyja równej konkurencji na rynku.
110	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					państwa w zakresie ochrony pracy (art. 24 Konstytucji).
111.	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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 utrwałoby 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.
112.	Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby	Art. 23	Wadą projektu ustawy jest wprowadzenie możliwości przeprowadzania kontroli zdalnych oraz sporządzania protokołów elektronicznych w formie zaproponowanej przez projektodawcę.		Uwaga nieuwzględniona. Rozwiązanie stosowane w okresie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
	Bezpieczeństwa i Higieny Pracy		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.		pandemii, proponowany przepis usprawni pracę PIP.
113.	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 przerywania 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.		Uwaga nieuwzględniona. j.w.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			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.		
114.	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
115.	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,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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, przesuując wstępną fazę rozpoznania sprawy do organu wyspecjalizowanego (PIP), przy

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
116.	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 odwołania do GIP zostanie wydłużony z 7 do 14 dni. Skutki uchylecia decyzji administracyjnej są jednoznacznie określone w Kodeksie postępowania administracyjnego – decyzja traci moc z dniem jej uchylecia, 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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Wreszcie, prawo do wniesienia odwołania pozostaje zachowane, a jego termin – krótki, lecz realny – ma na celu zapewnienie efektywności ochrony pracownika.
117.	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.
118.	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 § 1 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		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			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.		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					pracy (art. 24 Konstytucji RP). Proponowane rozwiązanie zwiększa efektywność nadzoru państwa bez pozbawienia sądów ich roli orzecniczej – dlatego zarzut jest całkowicie chybiony.
119.	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).
120.	Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych	Uwaga ogólna	Mając na względzie misję naszej organizacji, jaką jest wspieranie pracodawców osób z niepełnosprawnościami chcielibyśmy zwrócić uwagę na potencjalne konsekwencje wprowadzenia		Uwaga nieuwzględniona. Projekt ustawy nie wprowadza żadnych nowych obowiązków finansowych ani

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			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 obniżenia 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.		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					cywilnoprawnych, pod pozorem „stabilności finansowej”, byłoby sprzeczne z zasadą równego traktowania pracowników (art. 11 ³ k.p.) i z art. 24 Konstytucji RP.
121.	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.		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			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.		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		Uwaga nieuwzględniona. Konieczność wprowadzenia tego rozwiązania wynika z kamienia milowego KPO. Decyzja okręgowego inspektora pracy w zakresie skutków

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			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 uchynieniem jej przez sąd.		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					do dnia upływu terminu na wniesienie odwołania, a w przypadku wniesienia odwołania do dnia prawomocnego orzeczenia sądu.
122.	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 pozwalają 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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
123.	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.
124.	Tikrow sp. z o.o.		I. Główne tezy uwag do projektu ustawy		Uwaga nieuwzględniona.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			1. Skutkiem wprowadzenia natychmiastowej wykonalności decyzji Okręgowych Inspektorów Pracy (dalej: OIP) stwierdzających istnienie stosunku pracy będzie jedynie przerzucenie konsekwencji przewlekłości postępowań na adresatów decyzji, a nie realne przezwyciężenie problemów sygnalizowanych w uzasadnieniu projektu. W szczególności, wprowadzenie tego instrumentu w żaden sposób nie zmniejszy ryzyka przegrania sprawy, z którym mierzyć musi się aktualnie PIP rozważając wniesienie powództwa w sprawie ustalenia istnienia stosunku pracy. 2. Zaprezentowane w Ocenie Skutków Regulacji dane dotyczące (a) odsetka uwzględnianych powództwa PIP o ustalenie istnienia stosunku pracy, (b) aktualnej liczby wykrywanych w toku kontroli nieprawidłowości w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach stosunku pracy, czy też (c) skuteczności kierowanych przez PIP do podmiotów kontrolowanych poleceń i wystąpień, przeczą potrzebie i zasadności nadania rygoru natychmiastowej wykonalności decyzjom OIP stwierdzającym istnienie stosunku pracy. 3. Nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności decyzjom OIP stwierdzającym istnienie stosunku pracy wywoływać będzie niejednokrotnie nieodwracalne skutki dla adresatów tych decyzji. Praktyczna doniosłość tych skutków może w wielu przypadkach przesądzać o bycie całego przedsiębiorstwa. 4. Natychmiastowa wykonalność decyzji OIP, w przypadku uchylenia decyzji przez sąd, rodzić będzie		Natychmiastowa wykonalność decyzji ma charakter deklaratoryjny – stwierdza faktyczny stan prawny istniejący ex lege zgodnie z art. 22 § 1 k.p., a nie tworzy nowych obowiązków. Jej celem jest skuteczna ochrona pracowników faktycznie wykonujących pracę podporządkowaną i niedostatecznie chronionych w obecnym systemie. Ewentualne roszczenia odszkodowawcze wobec Skarbu Państwa są systemowo uregulowane (art. 417 k.c. i nast.), a przewidywane skutki materialne pozostają w granicach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, co eliminuje ryzyko arbitralności i nadmiernej

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			trudne do zrekompensowania szkody wyrządzone zarówno rzekomemu pracodawcy, jak i pracownikowi. Adresatem roszczeń w tym względzie będzie z pewnością Skarb Państwa, jednak upadek decyzji skutkować może także roszczeniami niedosłego „pracodawcy” wobec rzekomego „pracownika”, który narażony będzie na obowiązek zwrotu pobranych bez podstawy prawnej świadczeń. 5. Brak jakiegokolwiek uregulowania konsekwencji uchylecia przez sąd wadliwej decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy, w szczególności w zakresie sposobów cofnięcia skutków decyzji, która okazała się niewłaściwa (np. sposobu rozliczenia nieprawidłowo uiszczanych (nieuiszczanych) składek na ubezpieczenie społeczne czy podatków), a także zasad naprawienia szkód wyrządzonych adresatom decyzji wskutek natychmiastowej wykonalności decyzji, stanowi lukę prawną projektu dyskwalifikującą go w świetle wymagań zasad prawidłowej legislacji. 6. Ze względu na, głębokość i trwałość ingerencji w prawa stron umów (będącą następstwem natychmiastowej wykonalności decyzji wydawanych przez OIP), projektowana regulacja jest niezgodna z zasadami wyrażonymi w Konstytucji RP, ograniczając w sposób nieproporcjonalny wolność działalności gospodarczej, ingerując w prawa majątkowe adresatów decyzji i naruszając zasady demokratycznego państwa prawnego. 7. Najprostszym do zrealizowania i najbardziej wyważonym rozwiązaniem, które wyeliminuje sygnalizowane wady projektu, będzie pozostawienie		ingerencji w prawa przedsiębiorców.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			przyznanego PIP uprawnienia do wydawania decyzji o ustaleniu istnienia stosunku pracy, przy jednoczesnej rezygnacji z natychmiastowej wykonalności takiej decyzji.		
125.	Tikrow sp. z o.o.		II. Cel i istota wprowadzanych zmian Jak wynika z uzasadnienia przedstawionego projektu oraz dołączonej do niego Oceny Skutków Regulacji (dalej: OSR), projektowana ustawa o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (dalej: ustawa o zmianie ustawy PIP) 1 wprowadza rozwiązania prawne zmierzające do wzmocnienia Państwowej Inspekcji Pracy (dalej: PIP), „w celu bardziej efektywnego i skutecznego egzekwowania przestrzegania przepisów prawa pracy, co ma doprowadzić do poprawy sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową”. Najważniejszą z punktu widzenia przedsiębiorców zmianą ma być przyznanie okręgowym inspektorom pracy uprawnienia do wydawania decyzji administracyjnych, przekształcających łączący pracodawcę z zatrudnionym stosunek cywilnoprawny w stosunek pracy, przy czym decyzja ta ma podlegać natychmiastowemu wykonaniu w zakresie skutków związanych z nawiązaniem stosunku pracy, w tym obowiązków z zakresu podatków i ubezpieczeń społecznych (art. 1 pkt 13 lit. c ustawy o zmianie ustawy PIP). Oznacza to, że od dnia wydania decyzji pracodawca powinien realizować wszystkie wynikające z Kodeksu pracy obowiązki, w tym naliczać i wypłacać wynagrodzenie stosownie do stosunku pracy, prowadzić dokumentację pracowniczą, naliczać i odprowadzać odpowiednie		Uwaga nieuwzględniona. Projektowana regulacja nie ma charakteru statystycznego ani eksperymentalnego, lecz prewencyjno-korekcyjny. Brak pełnej skuteczności sądowej nie dyskwalifikuje potrzeby interwencji administracyjnej – jej celem jest natychmiastowe zabezpieczenie praw pracowników, niezależnie od historycznych wskaźników uwzględniania powodztw. Potwierdzenie stosunku pracy przez decyzję okręgowego inspektora pracy nie narusza praw przedsiębiorcy, a jedynie odzwierciedla rzeczywisty stan

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. Wyjątkiem są obowiązki podatkowe i ubezpieczeniowe powstałe przed dniem wydania decyzji, które podlegają wykonaniu po upływie terminu na wniesienie odwołania (art. 1 pkt 13 lit. c ustawy o zmianie ustawy PIP). Na stronie 2 uzasadnienia projektu wypunktowane są wady obecnego stanu prawnego, w którym PIP przysługuje uprawnienie do wnoszenia powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Wskazuje się na „zasochłonność prowadzenia procesu sądowego”, a także „ryzyko przegrania sprawy” oraz przewlekłość postępowań sądowych i długie oczekiwanie na ich rozstrzygnięcie, co skutkować ma niewielką ilością ustalanych stosunków pracy.		faktyczny, pozostawiając możliwość zgłoszenia dowodów i odwołania do GIP.
126.	Tikrow sp. z o.o.		III. Brak propozycji realnego rozwiązania dostrzeżonych problemów i przerzucenie wszelkich ryzyk oraz obciążeń na przedsiębiorców Już na wstępie zauważyć można, że projekt nie proponuje jakichkolwiek zmian, które miałyby ograniczać „zasochłonność prowadzenia procesu sądowego” oraz „przewlekłość postępowań sądowych” w sprawach o ustalenie stosunku pracy. Postępowania będą trwały tak samo długo, tyle że konsekwencje ich przewlekłości obciążać będą wyłącznie przedsiębiorcę, wobec którego wydana zostanie omawiana decyzja z rygorem natychmiastowej wykonalności. Co więcej, regulacje zawarte w projekcie mogą czas trwania postępowań wydłużyć. Trzydziestodniowy termin na rozpoznanie odwołania od decyzji okręgowego inspektora ma jedynie instrukcyjny		Uwaga nieuwzględniona. Projekt ustawy nie wydłuża postępowań, lecz przeciwdziała skutkom ich przewlekłości dla pracowników, których prawa mogłyby pozostać nieegzekwowane. Przyznanie GIP kompetencji do nadzoru nad odwołaniami zapewnia spójność i terminowość procedury, a

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			charakter, a konieczność rozpoznania wszystkich odwołań z całego kraju przez Głównego Inspektora Pracy (dalej: GIP) rodzi ryzyko niewydolności systemu i w rzeczywistości znacznie dłuższego czasu trwania tych postępowań. W OSR brak jest oszacowania potencjalnej liczby spraw, które mogą trafić do GIP, oraz zaplanowania na tej podstawie nakładów niezbędnych do zabezpieczenia sprawnego ich rozpoznawania. Dodatkowo wydłużenie czasu trwania postępowań może być skutkiem przyznanych GIP (art. 1 ust. 13 lit. f ustawy o zmianie ustawy PIP) oraz sądom pracy (art. 2 ust. 8 lit b ustawy o zmianie ustawy PIP) kompetencji do przekazywania organom pierwszej instancji sprawy do ponownego rozpoznania, praktyka bowiem dowodzi, że przesyłanie akt sprawy między organami oraz sądem wiąże się niejednokrotnie z wielomiesięcznym opóźnieniem w jej prowadzeniu. Projekt bynajmniej nie eliminuje „ryzyka przegrania sprawy” dotyczącej ustalenia stosunku pracy, co miało powstrzymywać dotąd PIP przed wnoszeniem powództw w tym zakresie do sądu. Przeciwnie: jak wskazują dane z OSR aktualnie, z uwagi na sygnalizowane w uzasadnieniu projektu wymagania związane z kierowaniem powództwa do sądu pracy, decyzja w tym względzie była podejmowana rzadko i ostrożnie, prawdopodobnie jedynie w przypadkach z punktu widzenia PIP oczywistych. Uproszczenie załatwiania tych spraw poprzez wydanie decyzji spowodować może bardziej pochopne wykorzystanie tego instrumentu, co w świetle przytoczonych w OSR danych dotyczących niewielkiego odsetka		przewidywane terminy są realistyczne i instrukcyjne, nie tworzą automatycznej blokady. Decyzja okręgowego inspektora pracy jest stosowana tylko w sytuacji spełnienia przesłanek faktycznego stosunku pracy, co minimalizuje ryzyko błędnych ustaleń i przerzucania ryzyka na przedsiębiorcę.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			uwzględnianych powództw PIP budzi poważny niepokój. Symptomatyczne są zawarte w OSR dane o poziomie akceptacji przez sądy wnoszonych przez inspektorów pracy powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Wynika z nich, że w latach 2022–2024 inspektorzy pracy skierowali 94 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 106 osób. Jedynie w 32 przypadkach sądy rzeczywiście go ustaliły (w 25 sprawach zapadły wyroki, a w 7 sprawach zawarto ugodę) (zob. str. 3 OSR). Oznacza to, że w zaledwie 30% przypadków sądy uznały zasadność twierdzeń PIP co do istnienia stosunku pracy we wniesionych do sądu sprawach. Jeśli zatem w warunkach dotychczasowych - z uwagi na sygnalizowaną w uzasadnieniu projektu pracochłonność postępowania oraz ryzyko przegranej - decyzja o skierowaniu powództwa do sądu była podejmowana ostrożnie i z dużą rozwagą, to eliminacja tych ograniczeń w postaci przyznania PIP kompetencji do jednostronnego i władczego rozstrzygania w tym zakresie, wcale nie zwiększy skuteczności działań inspektorów pracy, jak sugeruje to projektodawca, a prowadzić może do wzrostu odsetka sytuacji, w których sądy odmawiają uznania racji PIP.		
127.	Tikrow sp. z o.o		IV. Brak określenia skutków uchylenia decyzji OIP; roszczenia odszkodowawcze. Nadanie decyzjom okręgowych inspektorów pracy cechy natychmiastowej wykonalności, skutkować będzie we wszystkich sprawach, w których ostatecznie sąd odmówi ustalenia stosunku pracy,		Uwaga nieuwzględniona. Projekt wprowadza art. 477^{7h} k.p.c., który precyzuje skutki uchylenia decyzji, w tym

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			poważnym naruszeniem praw przedsiębiorców. Decyzje te – wobec konieczności traktowania jak pracownika osoby, która w rzeczywistości pracownikiem nie jest – mają potencjał wyrządzenia ich adresatom szkód liczonych w setkach milionów złotych, co może spowodować lawinę roszczeń kierowanych do Skarbu Państwa. W OSR brakuje jakiegokolwiek oszacowania tych ryzyk i związanych z nimi kosztów. W powyższym kontekście stwierdzić trzeba, że jedną z poważniejszych wad projektu jest to, że w żaden sposób nie reguluje on konsekwencji odmowy ustalenia przez sąd istnienia stosunku pracy i sposobów cofnięcia skutków decyzji, która okazała się niewłaściwa. Konsekwencje te – zarówno dla pracodawcy jak i pracownika – będą bardzo poważne, ponieważ 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. Jeszcze dalej idące skutki rodzi uznanie, że strony łączy umowa na czas nieokreślony, trwająca wbrew woli przedsiębiorcy przez długi czas, wszak możliwość wypowiedzenia takiego stosunku pracy jest ograniczona. Identyfikacja i naprawienie wszystkich szkód wyrządzonych wadliwą decyzją ustalającą stosunek pracy po latach jej faktycznego obowiązywania będzie – bez uregulowania tej kwestii – sprawą niezwykle skomplikowaną.		sposób ustalenia okresu obowiązywania stosunku pracy, eliminując domniemane „luki prawne”. Natychmiastowa wykonalność decyzji nie narusza równowagi między ochroną pracownika a interesem przedsiębiorcy, ponieważ ewentualne skutki materialne są regulowane obowiązującymi normami prawa pracy, ubezpieczeń społecznych i podatkowymi. Ryzyko roszczeń wobec Skarbu Państwa i procedury zwrotu świadczeń pozostaje w granicach prawnych i nie podważa konstytucyjnej proporcjonalności regulacji.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Dodatkowo, w wielu przypadkach kontrahent przedsiębiorcy, któremu decyzja tymczasowo - do czasu rozstrzygnięcia sprawy przez sąd - narzuca pracowniczy charakter zatrudnienia, będzie musiał w okresie natychmiastowej wykonalności decyzji zaprzestać dotychczasowego odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne, podatku dochodowego i VAT od prowadzonej działalności gospodarczej, co wskutek odmowy ustalenia stosunku pracy przez sąd oznaczać będzie często wieloletnie zaległości z tytułu tych składek i podatków (gdyż okaże się, że powinny być one jednak odprowadzane). Upadek natychmiastowej wykonalności 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 (wszak wobec braku ostateczności decyzji liczyć się on musiał z obowiązkiem ich zwrotu – zob. art. 405 w zw. z art. 410 § 1 i 2 w zw. z art. 409 kc). Jeśli sąd odmówi ustalenia istnienia stosunku pracy, oznaczać to będzie, że przez długi, może kilkuletni czas, rzekomy „pracownik” pobierał bez podstawy prawnej wynagrodzenia i inne świadczenia pracownicze, oraz odprowadzane były na jego rzecz bezpodstawnie składki na ubezpieczenia społeczne, podatki, PPK. Wydaje się, że opisanych skutków natychmiastowej wykonalności decyzji, zdecydowanie negatywnych również dla rzekomych „pracowników”, projektodawca w ogóle nie wziął pod uwagę.		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Podobnie, ani w uzasadnieniu, ani w projekcie, nie ma odniesienia do skutków przewidzianego tam uchylecia decyzji okręgowego inspektora pracy i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, co uczynić może zarówno GIP (projektowany art. 34 ust. 5c ustawy o PIP), jak i sąd (projektowany art. 4777g kpc). <i>Prima facie</i> wydaje się, że natychmiastowa wykonalność decyzji wobec jej uchylecia upada, ale nie sposób znaleźć w projekcie odpowiedzi, jakie to rodzi konsekwencje dla rzekomego pracodawcy i pracownika. Rezygnacja z precyzyjnego i sprawiedliwego uregulowania w ustawie sygnalizowanych kwestii stanowi bardzo istotną lukę prawną, która stoi na przeszkodzie jej uchwaleniu w obecnym kształcie.		
128.	Tikrow sp. z o.o		V. Naruszenie przez projekt zasad wyrażonych w Konstytucji RP. Brak jakiegokolwiek uregulowania skutków uchylecia przez sąd wadliwej decyzji o ustaleniu stosunku pracy, w szczególności odniesienia do sposobów naprawienia wyrządzonych adresatom decyzji szkód, czy rozstrzygnięcia kwestii nieprawidłowo uiszczanych oraz nieuiszczanych - wskutek natychmiastowej wykonalności decyzji - składek na ubezpieczenie społeczne oraz odprowadzanych podatków, stanowi lukę prawną projektu dyskwalifikującą go w świetle wymagań jakie wynikają z zasad państwa prawnego (w tym zasady prawidłowej legislacji), do których odnosi się art. 2 Konstytucji RP. Przyjęcie projektu w proponowanym kształcie oznaczać będzie naruszenie fundamentów społecznej		Uwaga nieuwzględniona. Projekt nie narusza zasad wynikających z art. 2, 20, 22, 31 ust. 3 ani 64 Konstytucji RP. Wprowadzenie rygoru natychmiastowej wykonalności decyzji okręgowego inspektora pracy stanowi instrument realizacji konstytucyjnego obowiązku ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP) i

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			gospodarki rynkowej, która zgodnie z art. 20 Konstytucji RP, oparta jest na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Całe ryzyko wadliwości decyzji OIP oraz długotrwałości postępowania przerzucane jest wyłącznie na pracodawców. Wolność działalności gospodarczej podważana jest w sposób fundamentalny przyznaniem organom władzy publicznej kompetencji władczych poza sferą administracji, tj. w dziedzinie, w której realizuje się zasadniczo swoboda umów i to bez zapewnienia efektywnego nadzoru sądu w wyniku braku możliwości wstrzymania natychmiastowej wykonalności. Proponowane rozwiązanie – ze względu na głębokość i trwałość ingerencji w prawa stron decyzji wydawanych przez okręgowych inspektorów pracy – godzi w zasadę trójpodziału władzy. Przyznaje się bowiem organom władzy wykonawczej kompetencje sądu i prawo do rozstrzygania na wiele lat (do czasu zakończenia postępowania sądowego) o prawach i obowiązkach stron umów. Decyzje tej rangi podejmowane będą nie przez niezawisły sąd, lecz przez urzędników, którzy – z całym należnym im szacunkiem – nie są niezawisli i nie spełniają wymagań w zakresie kwalifikacji osobistych i merytorycznych, jakie stawia się sędziom. Przyznanie urzędnikom uprawnień o tak trwałych i daleko idących skutkach ma też potencjalnie charakter korupcjogenny. Natychmiastowa wykonalność wadliwych decyzji w nieproporcjonalny sposób ingerować będzie w		mieści się w granicach dopuszczalnej ingerencji w wolność działalności gospodarczej. Decyzja inspektora ma charakter deklaratoryjny – nie tworzy stosunku pracy, lecz potwierdza jego istnienie ex lege, a zatem nie stanowi aktu władczego o charakterze kreacyjnym. Argument o braku regulacji skutków uchylenia decyzji jest nieaktualny – projekt przewiduje dodanie art. 477^h k.p.c., który jednoznacznie określa skutki uchylenia decyzji oraz usuwa ewentualne wątpliwości dotyczące obowiązków podatkowych i składkowych. Z kolei zarzut naruszenia zasady trójpodziału władzy

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			sposób prowadzenia działalności gospodarczej oraz - ze względu na konsekwencje dla praw majątkowych stron - naruszać będzie gwarancje ochrony własności prywatnej (naruszenie art. 2, art. 22 oraz art. 64 ust. 1 i 3 Konstytucji RP). W świetle reguł wynikających z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, opisane wyżej ingerencje w prawa i wolności obywateli wynikające z natychmiastowej wykonalności decyzji OIP mają charakter nieproporcjonalny i nie znajdują usprawiedliwienia w żadnych wartościach konstytucyjnych: ▪ projekt nie przewiduje możliwości uchylenia natychmiastowej wykonalności decyzji przed wydaniem prawomocnego wyroku, co oznaczać może utrwalenie stanu prawnego narzuconego decyzją na wiele lat, mimo braku ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy przez sąd; ▪ przedstawione przez projektodawcę w OSR dane nie potwierdzają, a wręcz przeczą, konieczności wprowadzenia omawianych ograniczeń wolności działalności gospodarczej, swobody umów i praw majątkowych adresatów decyzji; z danych tych wynika, że stale zmniejsza się skala omawianego problemu i ma on charakter marginalny; podważa to tezę o istnieniu ważnego interesu publicznego, który wymaga ochrony i usprawiedliwia w świetle art. 22 Konstytucji ograniczenie wolności działalności gospodarczej; ▪ te same dane wskazują, że w zdecydowanej większości przypadków dotychczasowe oceny PIP co do powinności zawarcia stosunku pracy w sprawach skierowanych do sądu pracy były nietrafione (jedynie		jest chybiony – decyzja inspektora podlega pełnej, dwuinstancyjnej kontroli sądowej, a zatem władztwo administracyjne nie zastępuje orzecznictwa sądów. Wreszcie, ocena proporcjonalności wskazuje na istnienie istotnego interesu publicznego – zapewnienie realnej ochrony pracowników wykonujących pracę w warunkach podporządkowania bez gwarancji wynikających z Kodeksu pracy.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			30% zasadność powództw PIP), co dodatkowo podważa konieczność i proporcjonalność planowanej ingerencji w prawa przedsiębiorców. Dane te w żadnym stopniu nie usprawiedliwiają przyznania PIP prawa do natychmiastowego i w istocie trwałego narzucania stronom tego, jaki stosunek prawny ma je łączyć; ▪ żadne przedstawione przez projektodawcę dane i argumenty nie potwierdzają tezy, że projektowana zmiana wywoła deklarowany w uzasadnieniu projektu efekt w postaci „poprawy skuteczności działania PIP”. Jeśli bowiem skuteczność w zakresie ustalania istnienia stosunku pracy jest obecnie na poziomie tak niskim, jak opisany w OSR (30%), a projekt nie zawiera żadnej regulacji, która modyfikowałaby działania Inspekcji w tym zakresie, to przyznanie PIP uprawnienia do jednostronnego decydowania w tych sprawach, prawdopodobnie tę skuteczność jeszcze obniży, chociażby wskutek zniesienia wymagań związanych z koniecznością właściwego przygotowania powództwa do sądu). W istocie więc przyznanie PIP narzędzia, które ułatwi jej forsowanie przekształcania umów cywilnoprawnych w stosunki pracy - bez gruntownej zmiany sposobu działania Inspekcji w tym zakresie - powodować będzie jedynie zwiększenie skali sygnalizowanych nieprawidłowości, a nie poprawę skuteczności działania PIP. Jednocześnie żaden z projektowanych przepisów nie ma na celu poprawienia działalności merytorycznej PIP co do dokonywania oceny, że dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy.		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
129.			VI. Wzmocnienie ochrony pracowników i realizacja kamienia milowego bez nadmiernej ingerencji w autonomię stron stosunków prawnych. Sama idea wzmocnienia ochrony praw pracowników zasługuje na poparcie. Jednak, jak zasygnalizowano wyżej, zmiany proponowane w zakresie przyznania PIP prawa do wydawania natychmiastowo wykonalnych decyzji o ustaleniu stosunku pracy, nie tylko nadmiernie ingerują w prawa przedsiębiorców, lecz także – zapewne wbrew intencjom projektodawców – zagrozić mogą interesom osób, których prawa miałyby być chronione działaniami PIP. Skuteczność działania PIP nie może być też osiągnięta kosztem przerzucenia na przedsiębiorców wszystkich ryzyk i obciążeń związanych z niepewnością ostatecznego werdyktu sądu oraz długotrwałym czasem prowadzenia postępowań w tych sprawach. Aby pogodzić cel przyświecający projektodawcom z ochroną praw przyszłych adresatów decyzji należy zaproponować następujące rozwiązania. 1. Najprostszym do zrealizowania i najbardziej wyważonym rozwiązaniem będzie pozostawienie przyznanego PIP uprawnienia do wydawania decyzji o ustaleniu istnienia stosunku pracy, przy jednoczesnej rezygnacji z natychmiastowej wykonalności takiej decyzji. Z pewnością duży wpływ na skuteczność działania PIP będzie miało samo przyznanie jej kompetencji do wydawania ww. decyzji. Założyć trzeba, że znaczna część tych decyzji wywoła zamierzony skutek i nie		Uwaga nieuwzględniona. Wzmocnienie ochrony pracowników przez przyznanie PIP kompetencji do wydawania decyzji o ustaleniu istnienia stosunku pracy, także z rygiorem natychmiastowej wykonalności, stanowi realizację konstytucyjnego obowiązku ochrony pracy i godności człowieka (art. 24 i 30 Konstytucji RP). Ograniczenie się wyłącznie do decyzji niepodlegających natychmiastowej wykonalności pozbawiłoby projekt realnej skuteczności i utrwaliłoby obecny stan nieegzekwowalności prawa pracy. Wprowadzenie fakultatywnego rygoru natychmiastowej wykonalności nie eliminuje gwarancji proceduralnych –

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			będzie kwestionowana odwołaniami do GIS, czy też do sądu. Jednocześnie przewidziane na cele reformy PIP środki przeznaczyć należałoby na zapewnienie szybkiej ścieżki rozpatrywania odwołań od wydawanych przez OIP decyzji; można również zapewnić nadanie sprawom tym priorytetu na etapie sądowym. Rozwiązanie to pozbawione będzie wszystkich opisanych wyżej wad merytorycznych i konstytucyjnych. 2. Gdyby postulat powyższy nie został uwzględniony, wówczas niezbędne byłoby uzupełnienie projektu o przynajmniej trzy poniższe rozwiązania: 2.1. Możliwość nadania decyzji rygoru natychmiastowej wykonalności powinna być ograniczona do przypadków oczywistych, które spełniają precyzyjnie określone w ustawie warunki. Z uwagi na różnorodność sytuacji faktycznych, niewystarczające będzie w tym zakresie samo odniesienie do sytuacji, w których „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”. Ustawa powinna precyzyjnie określać po spełnieniu jakich przesłanek możliwe byłoby nadanie takim decyzjom rygoru natychmiastowej wykonalności, a jakie przesłanki negatywne by taką możliwość wyłączały (np. z łączącej strony umowy wynika, że współpraca nie ma charakteru stałego, lecz incydentalny - podejmowana jest ad hoc bez zobowiązania do świadczenia usług w przyszłości lub		decyzje podlegają kontroli instancyjnej i sądowej. Postulat różnicowania sytuacji według „oczywistości” naruszenia byłby niezgodny z zasadą równości stron wobec prawa i prowadziłyby do nieuzasadnionej uznaniowości. Projekt równoważy interes publiczny i interes przedsiębiorcy, wprowadzając precyzyjne granice odpowiedzialności oraz jasne skutki ewentualnego uchylecia decyzji.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			obowiązki spoczywające na kontrahencie może zrealizować zastępca–podwykonawca). 2.2. Wobec długiego czasu trwania postępowań w sprawach o ustalenie stosunku pracy, niezbędne jest przyznanie adresatom decyzji prawa do wystąpienia w określonym terminie od doręczenia decyzji do sądu z wnioskiem o wstrzymanie natychmiastowej jej wykonalności (złożenie wniosku w tym względzie powinno wstrzymywać wykonalność decyzji). Strona musi mieć możliwość uprawdopodobnienia, że łączący ją z kontrahentem stosunek nie jest stosunkiem pracy, bądź że natychmiastowa wykonalność wyrządzi jej niepowetowane szkody i nie jest konieczna; 2.3. Ustawa musi określać szybką ścieżkę usuwania konsekwencji niesłusznego wydania decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności po wydaniu wyroku odmawiającego ustalenia stosunku pracy; w szczególności precyzyjnie należy uregulować zasady wypłaty odszkodowań przysługujących osobom poszkodowanym wykonaniem takich decyzji.		
130.	Tikrow sp. z oo		VII. Podsumowanie Z podanych w OSR danych wynika, że problem, który rozwiązywać ma wprowadzana ustawa, nie istnieje wcale w dużej skali i stopniowo zanika. W 2024 r., po kontroli niemal 40 tys. umów cywilnoprawnych, jedynie 3,6% (1,4 tys.) umów zostało zdaniem Inspekcji zawartych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy – a sąd pewnie zweryfikowałby jeszcze negatywnie tę ocenę. Dla porównania, w 2023 r. inspektorzy pracy skontrolowali 42,2 tys. umów cywilnoprawnych –		Uwaga nieuwzględniona. Skala problemu nie może być jedynym kryterium uzasadnienia interwencji legislacyjnej. Fakt, że zjawisko nielegalnego zastępowania umów o pracę umowami

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			zakwestionowali 1,9 tys. umów (4,5%), a w 2022 r. na skontrolowanych 46 tys. umów zakwestionowali 2,2 tys. umów (4,8%). Co więcej, PIP przyznaje, że poziom realizacji środków w postaci poleceń i wystąpień (których przedmiotem było świadczenie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy) jest bardzo wysoki – w 2024 r. na poziomie 71,3%. To, że w mniej niż w 30% przypadkach nie zawarto stosunku pracy również nie oznacza, że środki te są nieefektywne, albowiem może to być skutek zaprzestania współpracy czy modyfikacji jej zasad, ewentualnie uznania przez strony, że preferują łączący je stosunek cywilnoprawny. Wyposażenie PIP w tak radykalne narzędzie, jak natychmiastowo wykonalna decyzja o ustaleniu stosunku pracy, nie znajduje zatem uzasadnienia w świetle przedstawianych w OSR danych. W uzasadnieniu projektu podkreśla się, że zasada pewności obrotu prawnego, czy też potrzeba ochrony strony przed skutkami administracyjnymi wynikającymi z decyzji, której ostateczny charakter może zostać zweryfikowany przez sąd (str. 20 uzasadnienia), przemawiają za wstrzymaniem skutków decyzji w zakresie obowiązków podatkowych i ubezpieczeniowych powstałych przed dniem wydania decyzji. Jednak racje te mają takie samo zastosowanie do skutków, które nastąpić mają po wydaniu decyzji w efekcie jej natychmiastowej wykonalności. Po dwóch lub trzech lata trwania postępowania z odwołania od decyzji OIP (i		cywilnoprawnymi zmniejsza się, jest efektem aktywności kontrolnej PIP – właśnie dlatego konieczne jest wzmocnienie jej narzędzi. Dane z OSR potwierdzają, że dotychczasowe instrumenty mają ograniczoną skuteczność egzekucyjną, zwłaszcza w przypadkach odmowy współpracy przez podmioty kontrolowane. Rygor natychmiastowej wykonalności nie narusza pewności obrotu, gdyż jego skutki ograniczono do sfery bieżącego zatrudnienia, a nie do okresów wstecznych. Ograniczenie prawa organu do natychmiastowej ingerencji w sytuacjach oczywistego naruszenia prawa pracy oznaczałoby de facto utrzymanie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			możliwe, że trwania w tym czasie wynikającego z decyzji stosunku pracy), skutki wywołane od dnia wydania decyzji będą dla stron w przypadku uchylenia tej decyzji tak samo dotkliwe. Ze względu na tożsamość tych skutków oraz przywołanych przez projektodawcę wartości, których ochronę deklaruje, niezrozumiałe jest różne traktowanie okresu przed i po wydaniu decyzji. W razie uchylenia decyzji, pewność obrotu zostanie w sposób oczywisty taką decyzją naruszona, a przyjęte rozwiązanie nie będzie chronić w ogóle stron „przed skutkami administracyjnymi wynikającymi z decyzji, której ostateczny charakter może zostać zweryfikowany przez sąd”. Należy podkreślić, że praktyczna doniosłość skutków wywołanych natychmiastową wykonalnością decyzji OIP o ustaleniu stosunku pracy może w wielu przypadkach przesądzać o bycie całego przedsiębiorstwa. Dotyczy to szczególnie sytuacji, gdy przez decyzję ustalającą stosunek pracy zakwestionowany zostaje cały model współpracy z kontrahentami, na którym opiera się działalność przedsiębiorcy (np. model startupów wdrażających innowacyjne rozwiązania w ramach cyfrowych platform pracy). Czas trwania powstępowania odwoławczych może bowiem skutkować tym, że decyzja będzie miała w praktyce charakter definitywny i na lata całkowicie zablokuje możliwość prowadzenia działalności przez przedsiębiorcę, spowoduje utratę klientów i szans na rozwój.		bezkarności dla podmiotów uporczywie obchodzących prawo. Projekt realizuje zasadę proporcjonalności – chroni prawa pracownicze w minimalnym niezbędnym zakresie, zapewniając jednocześnie przedsiębiorcom prawo do odwołania i pełną kontrolę sądową.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
131.	Wystąpienie obywatelskie I		Szanowna Pani Minister, zwracam się do Pani w związku z planowaną reformą Państwowej Inspekcji Pracy. W ostatnim czasie w przestrzeni publicznej coraz częściej pojawiają się głosy szczególnie ze strony środowisk pracodawców że wzmocnienie uprawnień PIP, zwłaszcza w zakresie możliwości przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, miałoby przynieść więcej szkód niż korzyści. Argumentuje się to rzekomym wzrostem kosztów zatrudnienia i obciążeniem dla firm. Z mojego doświadczenia i obserwacji wynika jednak, że te argumenty często są wykorzystywane w sposób nieuczciwy. Często słyszymy, że „większość pracowników ma przecież umowy o pracę, a dodatkowe zlecenia to tylko uzupełnienie dochodów”. W praktyce wygląda to jednak inaczej wielu pracodawców zawiera z tą samą osobą jednocześnie umowę o pracę i umowę zlecenia, aby uniknąć pełnego odprowadzania składek i kosztów pracy. To jest sposób na obchodzenie prawa, a nie przykład elastyczności rynku. Uważam, że próby podważania sensu reformy PIP i ograniczania jej kompetencji to nic innego jak obrona tego patologicznego systemu. Brak realnych uprawnień Inspekcji Pracy sprawia, że tysiące osób w Polsce nadal pracuje bez stabilności, ochrony socjalnej i podstawowych praw pracowniczych mimo że faktycznie wykonują obowiązki w warunkach typowych dla stosunku pracy. Apeluję do Pani Minister, aby nie ulegała tym naciskom i konsekwentnie dążyła do wzmocnienia Państwowej Inspekcji Pracy, tak aby mogła skutecznie egzekwować prawo pracy i chronić osoby		Uwaga nieuwzględniona. Argument o „naciskach” środowisk pracodawców potwierdza raczej potrzebę interwencji ustawodawcy w celu wyrównania pozycji stron stosunku zatrudnienia. Projekt nie uderza w uczciwych pracodawców, lecz przeciwdziała systemowemu obchodzeniu prawa pracy poprzez pozorne umowy cywilnoprawne. Wzmocnienie PIP nie oznacza represji, lecz implementację zasady równości stron (art. 32 Konstytucji RP) i zapewnienie efektywnej ochrony socjalnej pracowników, co jest istotnym elementem społecznej gospodarki rynkowej w rozumieniu art. 20 Konstytucji RP.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			zatrudnione w sposób nieuczciwy. Wzmocnienie PIP nie jest działaniem przeciwko uczciwym pracodawcom to krok w stronę równości, przejrzystości i sprawiedliwości na rynku pracy.		
132.	Federacja Związku Pracodawców Ochrony Zdrowia Porozumienie Zielonogórskie		Wprowadzenie możliwości nałożenia obowiązku zastępowania umów cywilnoprawnych umowami o pracę będzie w praktyce oznaczało wzrost kosztów pracy po stronie pracodawców. Pracownicy, którzy dotychczas uzyskiwali określony poziom wynagrodzenia netto, będą oczekiwali jego utrzymania, co spowoduje konieczność zwiększenia wynagrodzenia brutto i pokrycia przez pracodawcę dodatkowych obciążeń składowych. W konsekwencji koszty zatrudnienia istotnie wzrosną. Projekt uwzględnia wyłącznie sytuacje kiedy to dochodzi do patologicznych sytuacji zawierania umów w celu ominięcia prawa, ale daje narzędzia które mogą uderzać w przedsiębiorców, którzy utracą pewność reguł prowadzenia działalności gospodarczej. W ochronie zdrowia proponowane przepisy spowodują ograniczenie możliwości udzielania świadczeń w wielu podmiotach, co bezpośrednio przełoży się na zmniejszenie dostępności do świadczeń dla pacjentów. Jeżeli zmiana miałaby zostać wprowadzona, powinna obowiązywać zasada, że zmiana władcza umowy na umowę o pracę ma skutek wyłącznie na przyszłość, aby strony mogły przygotować się do nowych zasad i zdecydować o jej warunkach.		Uwaga nieuwzględniona. Projekt nie wprowadza powszechnego obowiązku przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, lecz jedynie umożliwia stwierdzenie istnienia stosunku pracy w przypadkach, gdy przesłanki z art. 22 § 1 k.p. są spełnione. Oznacza to, że regulacja nie tworzy nowych obowiązków, lecz przywraca stan zgodny z prawem. Argument o wzroście kosztów pracy jest wtórny wobec zasady równości stron i obowiązku rzetelnego odprowadzania

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Ponadto należy podkreślić, że przepisy procedowanego projektu pozostają w sprzeczności z ustawą o działalności leczniczej, która przewiduje prowadzenie indywidualnej bądź specjalistycznej praktyki lekarskiej w podmiocie leczniczym. Wprowadzenie rozwiązania, zgodnie z którym Inspektor będzie uprawniony do jednostronnego przekształcenia umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę, w praktyce uniemożliwi prowadzenie indywidualnej praktyki lekarskiej w ustawowej formie. Federacja podkreśla, że obecny kształt projektu znacząco podniesie koszty pracy, ograniczy dostępność do świadczeń medycznych oraz naruszy przepisy ustawy o działalności leczniczej. Dlatego rekomendujemy, aby ewentualne zmiany były wprowadzane wyłącznie z mocą na przyszłość, opisywały dokładnie w jakich sytuacjach nie może być a kiedy może być zastosowana umowa cywilnoprawna, aby zapewnić podmiotom odpowiedni czas na przygotowanie się do nowych regulacji.		składek. W sferze ochrony zdrowia przepisy nie ingerują w możliwość prowadzenia indywidualnej praktyki lekarskiej, ponieważ jej wykonywanie na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach faktycznego podporządkowania i stałości świadczenia usług stanowi w świetle prawa pracę – niezależnie od tytułu umowy. Rozszerzenie odpowiedzialności PIP stanowi środek proporcjonalny i zgodny z zasadami społecznej gospodarki rynkowej, nie narusza ustawy o działalności leczniczej, lecz zapewnia jej spójność z Kodeksem pracy w zakresie rzeczywistego świadczenia pracy podporządkowanej.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
133.	Związek Producentów i Dystrybutorów Jelit	Pkt 7a	Powszechny sprzeciw pracodawców dotyczy przede wszystkim dodania pkt 7a w art. 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Wskazany przepis przyznaje okręgowym inspektorom pracy kompetencję do wydawania decyzji administracyjnych w zakresie 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. Zmiana decyzją administracyjną stosunku cywilnoprawnego na stosunek pracy budzi poważne zastrzeżenia co do zgodności nowelizacji ustawy z Konstytucją. Za niedopuszczalny należy uznać pomysł, aby o charakterze wiążącego strony stosunku prawnego decydował urzędnik a nie sąd. Zgodnie z projektem ustalenia w zakresie istnienia stosunku pracy będzie dokonywał organ administracji. Wskazanie w decyzji inspektora pracy wstecznej daty nawiązania stosunku pracy, przy jednoczesnej natychmiastowej wykonalności decyzji, będzie skutkowało koniecznością przeliczenia przez pracodawcę na wynagrodzenie pracownicze kwot wynagrodzenia zawartych w wystawionych fakturach lub rachunkach, obliczenie i odprowadzenie zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczenie i odprowadzenie zaległych składek na ubezpieczenia społeczne. Ponadto pracodawca będzie zobowiązany do wystawienia wstecznych korekt VAT oraz deklaracji PIT i deklaracji ZUS za okres ustalony w decyzji.	pominięcie uregulowań związanych z projektowanym przepisem art. 11 ust. 7a	Uwaga uwzględniona w części dotyczącej terminu na wniesienie odwołania oraz właściwości miejscowej sądu. Termin na wniesienie odwołania zostanie wydłużony z 7 do 14 dni. Przepis zostanie zmieniony, aby ustalenie właściwości sądu następowało ze względu na miejsce świadczenia pracy zgodnie z decyzją PIP. Kompetencja okręgowego inspektora pracy do wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy nie narusza Konstytucji RP. Decyzja ma charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny —

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Pracodawca zobowiązany będzie do poniesienia kosztów związanych z podjęciem wskazanych czynności także w przypadku, gdy decyzja administracyjna nie będzie ostateczna, a w postępowaniu sądowym może zostać prawomocnie uchylona. Opiniowany projekt ustawy nie przewiduje mechanizmów odszkodowawczych w sytuacji, w której decyzja okręgowego inspektora pracy zostanie uchylona przez Głównego Inspektora Pracy lub sąd. Za niekorzystny dla stron stosunku cywilnoprawnego należy uznać przepis art. 34 ust. 5b, w którym przewidziano termin 7 dni na wniesienie odwołania do Głównego Inspektora Pracy, podczas gdy standardowym terminem na wniesienie odwołania od decyzji administracyjnej jest termin 14 dni. Ponadto wyznaczenie sądów rejonowych właściwych dla siedziby okręgowego inspektora pracy do rozpatrzenia odwołań od decyzji Głównego. Za niekorzystny dla stron stosunku cywilnoprawnego należy uznać przepis art. 34 ust. 5b, w którym przewidziano termin 7 dni na wniesienie odwołania do Głównego Inspektora Pracy, podczas gdy standardowym terminem na wniesienie odwołania od decyzji administracyjnej jest termin 14 dni. Ponadto wyznaczenie sądów rejonowych właściwych dla siedziby okręgowego inspektora pracy do rozpatrzenia odwołań od decyzji Głównego Inspektora Pracy wskazuje, że wbrew zapewnieniom pracowników Inspekcji Pracy co do rozsądnego korzystania z przyznanego im w projekcie ustawy		stwierdza jedynie stan prawny wynikający ex lege z art. 22 § 1 k.p. Nie oznacza to więc kreowania stosunku prawnego przez organ administracji. Postępowanie administracyjne pozostaje w pełni dwuinstancyjne i sądownie kontrolowane, co zapewnia zgodność z zasadą trójpodziału władzy (art. 10 Konstytucji RP). Rygor natychmiastowej wykonalności dotyczy wyłącznie bieżącego zatrudnienia i nie obejmuje skutków podatkowych ani składkowych za okresy wcześniejsze. Zarzut nieuwzględnienia w projekcie mechanizmów odszkodowawczych w przypadku uchylenia decyzji okręgowego

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			prawa, należy liczyć się ze znaczącym zwiększeniem ilości spraw o ustalenie stosunku pracy.		inspektora pracy jest niezasadny. W obowiązującym porządku prawnym funkcjonują bowiem ogólne zasady odpowiedzialności odszkodowawczej Skarbu Państwa za niezgodne z prawem działanie organów władzy publicznej, przewidziane w art. 417 i nast. k.c. Wprowadzanie odrębnych, sektorowych regulacji w tym zakresie byłoby zatem zbędne i prowadziłyby do naruszenia spójności systemu prawa. Projekt nie modyfikuje ani nie wyłącza tych przepisów, a więc gwarancje ochrony praw adresatów decyzji pozostają w pełni zachowane. Nie można również podzielić obawy o rzekomy wzrost liczby postępowań sądowych – doświadczenie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					praktyczne wskazuje, że wprowadzenie mechanizmu decyzji administracyjnych przez okręgowych inspektorów będzie raczej działało prewencyjnie, zniechęcając do nadużywania umów cywilnoprawnych w miejsce stosunku pracy.
134.	Wystąpienie obywatelskie II		„Tak więc Ministrowie, nawiązując do https://www.money.pl/gospodarka/to-bedzie-rewolucja-w-umowach-o-prace-resort-ujawnia-projekt-7195879940578240a.html To takie coś można wykryć znacznie wcześniej już od pierwszego miesiąca jak i roku, choćby określenie anomalii karnych, które za tym idą. Czyli wykorzystanie okazji do okradzenia obywatela, czy tam kogo z praw. Dlatego wnoszę o uwzględnienie współpracy z MF, bo to jest bardzo ważne, w identyfikacji niechłujów pracodawców, co wykorzystują pracowników, działając przeciwko właściwym wartościom prawnym, czyli miesiąc po miesiącu, i ZUS, i podatki. W końcu oprócz inspekcji pracy, ktoś ma to w zbiorze dowodowym. Przejście powinno przejść automatycznie, bez szarych kruczków prawnych, a wszelkie niedogodności powinny znajdować się na liście do tępienia. By wychować pracodawców zgodnie z prawem pracy, ja się dziwię, że PIPy i GIP jeszcze nie ogarnęły, że wszelkie niejasności też wynikają z PIT, oraz tak		Uwaga niezrozumiała.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			samo jest gdy pracodawca niedopełnia swoich obowiązków i tworzy koszty, chyba, że oszukuję w kosztach. No i co wtedy? Proszę to też uwzględnić w relacji Inspekcje Pracy, w bliższej relacji ze skarbówką i celno-skarbówką. „ „Tym bardziej pip i gip, w tym Ministerstwo Pracy powinni uwzględnić ankiety, o tym, czy pracodawca dostarczył, co i jak. Takie właściwie ankiety mogą być wypełniane przecież podczas inspekcji pracy. Bez udziału pracodawcy. Stałe wymogi, wszystkie wymogi, do każdego zawodu może ustalić Ministerstwo Pracy z TK i SN Izbą Pracy. Jako wykonawcza.” „Bo, rządy mają problem, że są za mało wyjaśnione same od siebie przed TK. Oraz, o ich standardach, czy są zgodne z prawem, czy nie ma braków. Tak zwanego ślepego oka. „ „Jedna procedura wyjaśniona, staje się kanonem, bez sprzecznym, bo ostatecznie, bez odwołania jak w przypadku aborcji. A, wszystkie? „ „Wy nie wiecie jak orzeczenia miotą sędziów z planszy, gdy TK wyroknie ostatecznie na terenie Polski. Ja korzystam nałogowo.” „A, jak wyrokami TK można wykryć przestępstwa u podwładnych, co stosują prymitywne zabawy, bo Sąd taki i taki powiedział. Oj zabawa nie z tej ziemi. „		
135.	Zgłoszenie lobbingowe r. pr. Olgi Gierady-Jabłonki		Na tle skali rynku pracy projektowane „wzmocnienie” jest nieproporcjonalne. W ostatnim dniu grudnia 2024 r. liczba pracujących w gospodarce narodowej wyniosła 15,2 miliona. Równocześnie na koniec grudnia 2024 r. w Polsce było 2,4 miliona osób wykonujących pracę na		Uwaga nieuwzględniona. Przedstawione dane GUS o liczbie osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			podstawie umów zlecenia i pokrewnych, z czego 1,4 miliona stanowiły osoby, które nie wykonywały równocześnie pracy, kwalifikującej ich do pracujących w gospodarce narodowej. Dla porównania, w ostatnim dniu marca 2025 r. pracę wyłącznie na podstawie umów zlecenia i pokrewnych wykonywało w Polsce 1394,9 tys. osób, czyli 1,4 miliona umów cywilnoprawnych (opracowanie GUS „Wykonujący pracę wyłącznie na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce w marcu 2025 r.”, opublikowane w dniu 15.09.2025r.). Dane GUS wyraźnie pokazują, że zdecydowana większość osób pracujących w Polsce wykonuje pracę na podstawie umów o pracę. Statystyki nie dowodzą jaki odsetek umów cywilnoprawnych stanowi nadużycia, natomiast należy przyjąć racjonalnie, że jest to tylko pewien procent z ogółu w statystyce. Dlatego, o ile walka z patologiami w tym zakresie jest zdecydowanie ważna i potrzebna, to wybrany w projekcie sposób przeciwdziałania należy ocenić jako nadmiarowy i nieproporcjonalny do skali zjawiska. Prawo pracy jest ustawą szczególną (lex specialis) względem prawa cywilnego, gwarantującą pracownikowi ochronę: urlop, stabilność zatrudnienia, zabezpieczenie socjalne, prawo do świadczeń. Dlatego ustalenie, czy dana relacja jest stosunkiem pracy, wymaga głębokiej analizy prawnej i faktycznej. Sąd Najwyższy w niezliczonych orzeczeniach podkreśla, że ocena przesłanek z art. 22 § 1 KP wymaga badania całokształtu okoliczności, a nie prostego formalizmu. Ten bogaty dorobek judykatury dowodzi, że kwalifikacja umowy nie jest		nie są adekwatnym miernikiem zasadności projektowanej regulacji. Istotą reformy nie jest liczba tych umów per se, lecz skala nadużyć — a ta, choć trudna do statystycznego ujęcia, jest strukturalnym problemem rynku pracy. Brak precyzyjnych danych ilościowych nie oznacza braku problemu — przeciwnie, wskazuje na nieskuteczność obecnych instrumentów prawnych w jego identyfikacji. W tym świetle wzmocnienie PIP ma charakter korygujący i prewencyjny, a nie represyjny, co przesądza o jego proporcjonalności. Twierdzenie, że inspektorzy nie posiadają wystarczającej

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			kwestią banalną, którą mógłby rozstrzygać inspektor bez prawniczego przygotowania Orzekanie o istnieniu stosunku pracy jest domeną sądów pracy. Przekazanie tej funkcji inspektorom PIP prowadzi do uzurpacji kompetencji sądowych przez organ administracji. Inspektorzy nie mają co do zasady wykształcenia prawniczego, a projekt powierza im rozstrzyganie spraw wymagających wiedzy i doświadczenia sądów pracy. Ustalenie, czy w konkretnej relacji prawnej istnieje stosunek pracy, jest jedną z najbardziej złożonych czynności jurydycznych w całym prawie pracy. Nie bez powodu Sąd Najwyższy od lat buduje szeroką judykaturę dotyczącą art. 22 § 1 KP. Wystarczy spojrzeć na aspekt ilości orzeczeń omawiających problematykę samego podporządkowania. Niejednokrotnie sprawy, które trafiają do rozstrzygnięcia przez sąd są sprawami skomplikowanymi i wielowątkowymi. Często również związane z przejściem zakładu pracy i problematyką z tym związaną. Sprawy te nie bez przyczyny nie kończą się na pierwszej rozprawie. Wymagają głębokiej analizy stanu faktycznego i zgromadzonych dowodów. Nie jest możliwe przeprowadzenie tak pogłębionej analizy przy kontroli, która po pierwsze, z zasady trwa krótko (zgodnie z art. 55 ust. 1 Ustawy Prawo przedsiębiorców, czas trwania wszystkich kontroli przez organ, nie może przekraczać 6 dni roboczych w roku kalendarzowym [mikroprzedsiębiorcy], a w przypadku dużych przedsiębiorców - 48 dni w roku), po drugie, może być przeprowadzona nawet zdalnie,		wiedzy prawniczej, jest nietrafne. Ustawa o PIP w art. 1 pkt 1 określa zadania Państwowej Inspekcji Pracy jako „nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy”, co obejmuje interpretację przepisów prawa pracy i ich stosowanie w praktyce. Aby zostać inspektorem pracy należy odbyć aplikację inspektorską, która kończy się po 12 miesiącach egzaminem inspektorskim, składającym się z dwóch części - pisemnej i ustnej. Podkreślenia wymaga fakt, że to okręgowy inspektor pracy będzie wydawał decyzje stwierdzające istnienie stosunku pracy. Projekt ustawy przewiduje dwuinstancyjność oraz kontrolę sądową

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			a po trzecie, nie jawi się tak sformalizowanymi zasadami postępowania i badania materiału dowodowego jak postępowanie sądowe. Oznacza to, że inspektor pracy, dysponując ułamkiem czasu jakim dysponuje sąd, ma przeprowadzić te same ustalenia i to zazwyczaj nie do jednej osoby. W praktyce inspektor bada często sytuację dotyczącą całej grupy zatrudnionych. To samo w sobie powoduje, że pewność i rzetelność takiego procesu kontrolnego nie może być zagwarantowana. Nie da się w tych ramach czasowych rzetelnie odtworzyć wieloletnich, złożonych relacji zatrudnienia i przeanalizować materiału dowodowego gromadzonego przez lata. Inspektorzy pracy, mimo wysokich kwalifikacji praktycznych, nie są w większości prawnikami. Ustawa o PIP nie wymaga ukończenia studiów prawnych, a praktyka pokazuje, że kadra inspektorska rekrutuje się także spośród ekonomistów, inżynierów czy specjalistów administracji. To czyni ich wybitnymi ekspertami w zakresie bhp czy warunków pracy, ale nie przygotowuje do roli quasi-sędziów prawa pracy. Nadanie kompetencji do wydawania decyzji konstytutywnych o powstaniu stosunku pracy oznacza de facto przekazanie funkcji sądu w ręce urzędnika administracji, bez gwarancji jednolitości, znajomości judykatury i zasad prawa procesowego. Pojawia się ryzyko arbitralności: w podobnych stanach faktycznych mogą zostać wydane sprzeczne decyzje, nie z powodu różnic dowodowych, ale z braku prawnego przygotowania i wypracowanych standardów orzeczniczych.		decyzji, co w pełni realizuje zasadę konstytucyjnego prawa do sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP). Decyzje okręgowych inspektorów pracy nie zastępują orzeczeń sądowych, lecz stanowią administracyjny instrument wstępny, który może być weryfikowany przez sąd. Nie dochodzi zatem do „uzurpacji kompetencji sądowych”, lecz do rozszerzenia skuteczności ochrony prawa pracy w ramach nadzoru administracyjnego. Projekt ustawy spełnia wszystkie etapy testu proporcjonalności: - przydatności, ponieważ środek przyczynia się bezpośrednio do celu – eliminacji patologii pozornych umów cywilnoprawnych.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Konstytucja RP w art. 22 dopuszcza ograniczenie wolności działalności gospodarczej wyłącznie z powodu „ważnego interesu publicznego”. Bez wątplenia ochrona pracowników jest takim interesem. Ale nawet wówczas ograniczenie musi spełniać wymogi proporcjonalności. Analizując czy przedmiotowy projekt spełnia test proporcjonalności, należy dojść do wniosku, że projekt tego testu nie spełnia. Przechodząc przez etapy tego testu, okazuje się, że: 1) zasada przydatności - w pewnym zakresie środek jest przydatny: decyzja może doprowadzić do szybszego formalnego przekształcenia umowy i zapewnienia ochrony pracowniczej. Jednocześnie skuteczność tego środka jest pozorna, wątpliwe jest by 100% tych decyzji zostało utrzymanych w mocy, mając na uwadze, że decyzje te mają być wydawane przez osoby bez wykształcenia i praktyki prawniczej. Środek jest formalnie przydatny, ale jego realna skuteczność budzi poważne wątpliwości. 2) zasada konieczności - Czy istnieją inne, mniej uciążliwe dla przedsiębiorców i bardziej adekwatne środki osiągnięcia tego samego celu? Alternatywy istnieją (są wskazane w sekcji V. niniejszego pisma). Wybrany środek - konstytucyjna decyzja, mająca natychmiastowy rygor wykonalności, jest środkiem najbardziej drastycznym, a nie najłagodniejszym. Projekt nie spełnia zasady konieczności - ustawodawca wybrał rozwiązanie nadmierne, choć dostępne były środki mniej uciążliwe i równie skuteczne.		-konieczności, ponieważ alternatywy wskazane w opinii (np. szybka ścieżka sądowa) są niewystarczające – postępowania sądowe trwają często 2–3 lata, co czyni ochronę iluzoryczną. -proporcjonalności, ponieważ interes publiczny w ochronie konstytucyjnych praw pracowniczych (art. 24 Konstytucji RP) przeważa nad interesem gospodarczym przedsiębiorców. Ochrona pracy ma bowiem charakter wartości nadrzędnej, legitymującej nawet daleko idące ograniczenia wolności gospodarczej. Twierdzenie o rzekomej „automatycznej konwersji umów B2B” jest nieuzasadnione.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			3) Zasada proporcjonalności sensu stricto - Czy korzyści płynące z ochrony pracowników przeważają nad kosztami i stratami, jakie ponoszą inne wartości konstytucyjne? Po stronie korzyści: szybsza ochrona pracowników przed stosowaniem umów cywilnoprawnych w miejsce stosunków pracy. Po stronie strat: o skutki decyzji wykonuje się natychmiast, do czasu rozstrzygnięcia przez sąd daną osobę należy uznawać za pracownika, co rodzi szereg wyzwań organizacyjnych, ale też finansowych; o ingerencja w wolność działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji) i pewność prawa (art. 2 Konstytucji), o ryzyko chaosu rozliczeniowego i dezorganizacji działalności gospodarczej; o obciążenie MŚP obowiązkiem tworzenia rezerw finansowych. Bilans jest jednoznaczny: straty są znacznie większe niż potencjalne korzyści, zwłaszcza że projekt nie dowodzi skali problemu (brak danych, jaki procent umów cywilnoprawnych jest rzeczywiście nadużyciem). Dodatkowo, uzasadnienie projektu nie zawiera statystyk ani twardych danych dotyczących: • liczby umów cywilnoprawnych faktycznie zastępujących umowę o pracę, • odsetka nieprawidłowych umów w skali rynku, • trendów czasowych (np. za 2023 i 2024). Opiera się wyłącznie na ogólnych stwierdzeniach o skali problemu i postulacie jego eliminacji. Jest to stanowczo zbyt mało danych na decydowanie się na aż tak drastyczny w skutkach krok. Konwersja umów B2B z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą.		Projekt ustawy nie likwiduje instytucji działalności gospodarczej ani nie zakazuje samozatrudnienia. Przewiduje jedynie możliwość stwierdzenia fikcyjnego samozatrudnienia, gdy w świetle art. 22 § 1 k.p. relacja faktycznie odpowiada stosunkowi pracy. Projekt ustawy nie narusza więc art. 20 i 22 Konstytucji RP, lecz realizuje zasadę społecznej gospodarki rynkowej, opartej na równowadze między swobodą działalności gospodarczej a ochroną pracy. Niewielka liczba powództw wytaczanych przez PIP (np. 52 w 2023 r.) dowodzi nie braku problemu, lecz nieskuteczności dotychczasowych

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Projekt ustawy przewiduje możliwość przekształcenia w stosunek pracy także umów zawieranych z osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą (tzw. samozatrudnionymi). To rozwiązanie rodzi szereg fundamentalnych wątpliwości prawnych i praktycznych. Samozatrudnienie jest w polskim porządku prawnym formą wykonywania pracy chronioną konstytucyjnie - jako element wolności gospodarczej. W myśl art. 20 Konstytucji RP - Społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. Osoba prowadząca JDG ma pełne prawo do wyboru tej formy świadczenia usług, zawierania kontraktów oraz do decydowania o zakresie ryzyka ekonomicznego. Automatyczne przekwalifikowanie takiej umowy w stosunek pracy stanowiłoby ingerencję w sferę autonomii jednostki i podważało sens instytucji działalności gospodarczej. Osoba samozatrudniona płaci już składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne z tytułu prowadzenia działalności. W przypadku przekształcenia jej kontraktu B2B w stosunek pracy, powstałby obowiązek równoległego opłacenia składek także z tego tytułu (a przynajmniej zdrowotnych) To prowadziłoby do podwójnego obciążenia, co jest sprzeczne z zasadą sprawiedliwości społecznej i racjonalności systemu ubezpieczeń. Konwersja kontraktów B2B rodzi szczególnie trudne pytania praktyczne: • Jak określić wymiar etatu? • Jak ustalić		mechanizmów ochronnych. Zbyt długie i kosztowne postępowania sądowe zniechęcają pracowników do dochodzenia swoich praw, co uzasadnia konieczność wprowadzenia szybszego i bardziej dostępnego środka prawnego. Wskazywanie na niską liczbę spraw jako argumentu przeciwko reformie jest więc błędnym rozumowaniem post hoc: to właśnie zbyt ograniczone uprawnienia PIP skutkują znikomą liczbą powództw. Zarzut o destabilizację przedsiębiorstw jest nieprzekonujący. Decyzja podlega natychmiastowej wykonalności wyłącznie w celu zapewnienia pracownikowi minimalnych gwarancji prawnych

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			czas pracy i rozliczać nadgodziny, skoro istotą JDG jest samodzielna organizacja czasu pracy? • Jak ustalić wynagrodzenie pracownicze, gdy w umowie B2B określone są stawki projektowe, abonamentowe lub ryczałtowe, a do tego występują koszty uzyskania przychodu i różne modele rozliczeń podatkowych? W praktyce występować będzie dużo większy wachlarz wątpliwości. Dodatkowo, inspektorzy traktować mogą instrukcje zamawiających co do efektów końcowych, za autonomiczne podporządkowanie. Jeżeli do tego, z przyczyn organizacyjnych i konieczności zapewnienia poufności oraz ochrony danych osobowych, zamawiający dostarcza sprzęt oraz wskazuje miejsce realizacji usług i przedziały czasowe dostępności przedsiębiorcy, to łatwo można sobie wyobrazić, że taką sytuację inspektorzy potraktować mogliby jako stosunek pracy (pomimo tego, że w istocie nim nie jest). Niewspółmierne również jest stosowanie stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę w razie problemów z ustaleniem stawki wynagrodzenia, i to nie jako opcja, a jako obligatoryjny sposób ustalenia podstawy wynagrodzenia. W nowoprojektowanym art. 35 ust. 1 podmiot kontrolowany ma obowiązek poinformowania organu PIP o jego realizacji - ale o czym właściwie ma podmiot informować, skoro decyzja jest konstytutywna i natychmiast wykonalna? W wielu branżach - IT, doradztwo, medycyna, architektura, usługi prawnicze - samozatrudnienie jest dominującą formą świadczenia usług, preferowaną zarówno przez usługodawców, jak i usługobiorców. Automatyczna		— a nie pełnych skutków finansowych. Natychmiastowa wykonalność jest instytucją prawa administracyjnego, stosowaną, gdy przemawia za tym ważny interes publiczny lub interes strony. Ryzyko chaosu rozliczeniowego jest iluzoryczne, gdyż decyzje będą dotyczyć indywidualnych przypadków, a ich wykonanie może być wstrzymane przez sąd pracy.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			konwersja kontraktów B2B w umowy o pracę zdeorganizowałaby cały rynek usług profesjonalnych, zmniejszając konkurencyjność polskich firm na rynku europejskim. Mając na uwadze wszystkie argumenty przedstawione w tej sekcji pisma, postulat objęcia decyzjami PIP także kontraktów B2B należy uznać za najbardziej ryzykowny element projektu, wymagający bezwzględnego wykreślenia w projektowanym brzmieniu i odrębnego podejścia. Problem nadużyć istnieje, ale nie wiadomo dokładnie, jaki odsetek z zawieranych umów cywilnoprawnych jest zawarty nieprawidłowo zamiast umowy o pracę, a ustawodawca nie posiada precyzyjnych danych. Wskazane we wstępie niniejszego stanowiska liczby nie uzasadniają stosowania tak radykalnego podejścia. Tym bardziej, że z istniejącego już uprawnienia PIP bardzo rzadko korzysta. Zgodnie z art. 631 KPC oraz art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy o PIP, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli. Jednakowoż, w artykule z dnia 10 października 2024r. w portalu Prawo.pl („PIP chce ustalać istnienie stosunku pracy, a zainteresowany - niekoniecznie; https://www.prawo.pl/kadry/ustalanie-istnienia-stosunku-pracy-po-co-pip-nakazprzekształcenia-umowy-cywilnoprawnej-w-umowe-o-prace,529446.html), wskazano, że „inspektorzy pracy wnieśli w 2022 r. - 18 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 20 osób, w 2023 r. - 52 powództwa na rzecz 58 osób, a w I półroczu 2024 r.		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			2 powództwa na rzecz 6 osób. - Z danych dostępnych w Głównym Inspektoracie Pracy wynika, że w poprzednich okresach sprawozdawczych sądy orzekły ustalenie istnienia stosunku pracy w 2 (2022 r.) oraz 18 (2023 r.) przypadkach. W I półroczu tego roku takie orzeczenia nie zapadły.” Propozycje alternatywne 1. Szybka ścieżka sądowa - uproszczone procesy o ustalenie stosunku pracy, maksymalnie 6 miesięcy. 2. Wykorzystywanie w większym wymiarze uprawnień inspektorów PIP do kierowania powództw do sądu - skoro PIP już dziś ma kompetencje do inicjowania powództw, to nadawanie władzy quasi-sądowej (wydawania decyzji o ustaleniu stosunku pracy) jest niepotrzebne i nadmiarowe. Jeżeli z przyczyn brzmienia Decyzji Rady Unii Europejskiej w sprawie zatwierdzenia oceny planu odbudowy i zwiększania odporności Polski, zastosowanie rozwiązań alternatywnych nie byłoby możliwe, to wnoszę o zmianę projektu w ten sposób, by decyzja wydawana przez PIP nie była natychmiast wykonalna. Natychmiastowa wykonalność decyzji prowadzi do powstania skutków prawnych i finansowych jeszcze przed merytoryczną oceną sprawy przez niezawisły sąd. Nawet jeśli projekt częściowo odracza obowiązki składkowe i podatkowe, to nadal natychmiastowe są obowiązki pracodawcy związane z BHP, badaniami lekarskimi, ewidencją czasu pracy, wynagrodzeniem czy urlopami, etc. Jeżeli decyzja zostanie uchylona, powstaje chaos rozliczeniowy, którego skutki mogą		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			być trudne do odwrócenia. 7 Cele KPO zakładają wzmocnienie praworządności i stabilności regulacyjnej w Polsce, a nie jej osłabianie. Nadrzędnym celem reformy jest ograniczenie obciążeń administracyjnych i regulacyjnych, z jakimi zmagają się przedsiębiorstwa w Polsce. Ponadto, celem jest zwiększenie elastyczności i bezpieczeństwa polskiego rynku pracy, a także podniesienie globalnej konkurencyjności polskiej gospodarki. Mając na uwadze destabilizację organizacji przedsiębiorstw, w kierunku których wydane zostaną takie decyzje, skutkiem dalszym będzie negatywny wpływ na wymienione wyżej cele. Mając na uwadze powyższe, należy postulować, aby decyzja wywoływała skutki dopiero po uzyskaniu ostateczności bądź prawomocnym rozstrzygnięciu sądu pracy. Tylko takie rozwiązanie zapewni zgodność projektu z celami KPO oraz zagwarantuje równowagę pomiędzy ochroną praw pracowników a stabilnością działalności przedsiębiorstw.		
136.	Zgłoszenie lobbingowe r. pr. Olgi Gierady-Jabłonki	Art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy o PIP	Projektowane przepisy przewidują usunięcie aktualnego uprawnienia PIP do wnoszenia powództw. Należy tę zmianę ocenić negatywnie. Uprawnienie to winno się wzmocnić.		Uwaga nieuwzględniona. Nowe rozwiązanie nie osłabia, lecz usprawnia ochronę praw pracowników, eliminując konieczność długiego oczekiwania na rozstrzygnięcie sądu w sprawach

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					oczywistych faktycznie. Mechanizm decyzji administracyjnej jest bardziej efektywny, zachowując kontrolę sądową ex post, co w pełni realizuje konstytucyjny standard dwuinstancyjności i prawa do sądu.
137.	Zgłoszenie lobbingowe r. pr. Olgi Gierady-Jabłonki	Art. 11 pkt 7a ustawy o PIP i wszystkie pozostałe, które do tej podstawy się odnoszą	Projektowana zmiana jest niewspółmierna i wnoszę o odstąpienie od niej, a co najmniej odstąpienie od zmiany opisanej w pkt 4 poniżej oraz wyłączenie możliwości wydawania decyzji w przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą. W przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą powinna wciąż pozostać wyłącznie droga wystąpienia z powództwem przez PIP do sądu pracy, by nie obciążać dodatkowo tychże przedsiębiorców ciężarem dowododu.		Uwaga nieuwzględniona. Wyłączenie możliwości wydawania decyzji wobec osób prowadzących działalność gospodarczą niweczyłoby istotę reformy. Pozorne samozatrudnienie jest jednym z głównych mechanizmów obchodzenia prawa pracy. Brak objęcia tej grupy ochroną stworzyłby lukę systemową, umożliwiając prostą ucieczkę od stosunku

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					pracy przez rejestrację jednoosobowej działalności gospodarczej.
138.	Zgłoszenie lobbingowe r. pr. Olgi Gierady-Jabłonki	Art. 34 ust. 2c ustawy o PIP	Jeżeli materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie wynagrodzenia za pracę to nie powinno być podstaw do wydania decyzji w ogóle. Ewentualnie powinna być stosowana zasada, zgodnie z którą jeżeli pozostają niedające się usunąć wątpliwości co do stanu faktycznego, wątpliwości te są rozstrzygane na korzyść strony (art. 81a § 1 KPA). W tym przypadku, na korzyść pracownika. Stosowanie automatycznie stawki minimalnej nie jest konstrukcją zgodną z interesem pracownika.		Uwaga nieuwzględniona. Stosowanie minimalnego wynagrodzenia w razie braku danych o wysokości wynagrodzenia nie jest rozwiązaniem „automatycznym”, lecz subsydiarnym i ochronnym. Celem tego mechanizmu jest zabezpieczenie interesu pracownika, który nie może ponosić negatywnych konsekwencji braku dokumentacji prowadzonej przez pracodawcę. Zasada która nakazuje rozstrzygać wątpliwości na korzyść pracownika, stanowi uznany

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					standard interpretacyjny prawa pracy, a przyjęte rozwiązanie jest jego naturalnym rozwinięciem.
139.	Zgłoszenie lobbingowe r. pr. Olgi Gierady-Jabłonki	Art. 34 ust. 2d ustawy o PIP	Projektowany przepis wprowadza zasadę natychmiastowej wykonalności decyzji. Z przyczyn szczegółowo opisanych w niniejszym piśmie, wnoszę o odstąpienie od tej zmiany w całości. Jeżeli bowiem w wyniku odwołania sąd pracy utrzyma decyzję w mocy, to ustalenie istnienia stosunku pracy - zgodnie z ugruntowaną linią orzecniczą - i tak wywoła skutki ex tunc, tj. ze skutkiem wstecznym (retroaktywnie). Interesy pracownika zostaną zatem zabezpieczone w pełnym zakresie, bez konieczności obciążania pracodawcy skutkami nieprawomocnej i potencjalnie wadliwej decyzji.		Uwaga nieuwzględniona. Decyzja podlega natychmiastowej wykonalności wyłącznie w celu zapewnienia pracownikowi minimalnych gwarancji prawnych — a nie pełnych skutków finansowych. Natychmiastowa wykonalność jest instytucją prawa administracyjnego, stosowaną, gdy przemawia za tym ważny interes publiczny lub interes strony. Retroaktywność ustaleń sądu nie niweluje potrzeby natychmiastowej wykonalności decyzji.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Pracownik musi korzystać z ochrony w czasie rzeczywistym, a nie po latach sporu.
140.	Zgłoszenie lobbingowe r. pr. Olgi Gierady-Jabłonki	Art. 34 ust. 5b ustawy o PIP	Projekt przewiduje asymetrię terminów odwoławczych: od decyzji Głównego Inspektora Pracy do sądu - 30 dni, od decyzji Okręgowego Inspektora Pracy do GIP - jedynie 7 dni. Tak krótki termin jest rozwiązaniem nieproporcjonalnym i podważa zasadę równości stron. Pracownik lub przedsiębiorca - często działający bez profesjonalnego pełnomocnika - może w ciągu 7 dni nie mieć realnej możliwości zapoznania się z pełną treścią decyzji i akt sprawy, uzyskania porady prawnej i przygotowania odwołania z należytą argumentacją. Dla porównania, w postępowaniach administracyjnych i podatkowych terminy odwoławcze wynoszą z reguły 14 dni. Nie ma żadnego racjonalnego uzasadnienia, aby w sprawach tak doniosłych, jak ustalenie stosunku pracy, wprowadzać termin krótszy. Ponadto, skoro odwołanie do sądu przysługuje w terminie 30 dni, to utrzymywanie „szybkiego” 7-dniowego odwołania do GIP nie przyspieszy ochrony prawnej, lecz jedynie zwiększy ryzyko przymusowej stabilizacji wadliwej decyzji z powodu niedochowania krótkiego terminu		Uwaga uwzględniona. Termin na wniesienie odwołania do GIP zostanie wydłużony z 7 do 14 dni.
141.	Zgłoszenie lobbingowe r. pr. Olgi Gierady-Jabłonki	art. 35 ust. 1 ustawy o PIP	Podmiot kontrolowany, do którego została skierowana decyzja, m.in. o której mowa w art. 11 ust. 7a ma obowiązek poinformowania o jej		Uwaga nieuwzględniona. Obowiązek podmiotu

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			realizacji. Według projekt, decyzja przekształca stosunek cywilnoprawny w stosunek pracy z chwilą jej wydania. O czym więc podmiot kontrolowany ma informować		kontrolowanego polega nie tylko na poinformowaniu o wykonaniu decyzji, lecz także na potwierdzeniu faktycznego wdrożenia jej skutków w praktyce organizacyjnej. Decyzja okręgowego inspektora pracy wywołuje skutki prawne z chwilą jej wydania, lecz wymaga następnie czynności materialno-technicznych – takich jak zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń społecznych, uaktualnienie dokumentacji pracowniczej, czy wypłata wynagrodzenia zgodnie z nowym statusem. Obowiązek informacyjny ma charakter kontrolny i umożliwia inspekcji weryfikację, czy decyzja została rzeczywiście zrealizowana, a nie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					jedynie przyjęta do wiadomości.
142.	Zgłoszenie lobbingowe r. pr. Olgi Gierady-Jabłonki	Art. 461 § 1 ² KPC	Projektowany przepis stanowi poważne ograniczenie prawa do sądu bliskiego miejscu wykonywania pracy, wyrażonego dotychczas w art. 461 § 1 k.p.c. W aktualnym stanie prawnym pracownik może wytoczyć powództwo przed sąd, w którego okręgu praca była wykonywana. To rozwiązanie ma fundamentalne znaczenie - umożliwia realny dostęp do sądu osobom o ograniczonych zasobach, które często nie są w stanie ponosić kosztów podróży i reprezentacji w odległych miejscowościach. Projekt, przenosząc właściwość do sądu rejonowego według siedziby okręgowego inspektora pracy, tworzy stan nierówności procesowej: organ administracji (OIP, GIP) i pracodawca dysponują zasobami, by prowadzić sprawę w „swoim” sądzie, pracownik zostaje zmuszony do podróży i ponoszenia kosztów procesowych poza miejscem wykonywania pracy. Jest to sprzeczne z aksjologią prawa pracy i tradycją ochrony słabszej strony stosunku zatrudnienia.		Uwaga uwzględniona. Ustalenie właściwości sądu nastąpi ze względu na miejsce świadczenia pracy.
143.	Zgłoszenie lobbingowe r. pr. Olgi Gierady-Jabłonki	art. 467 § 5 k.p.c	Projektowany przepis przewiduje, że jeżeli w sprawie odwołania od decyzji GIP sąd stwierdzi istotne braki w materiale dowodowym, to przewodniczący może zwrócić akta do GIP w celu ich uzupełnienia. Taka konstrukcja, w przypadku, gdy mamy do czynienia z decyzją natychmiast wykonalną, nie może zostać zaakceptowana. Akceptowanie w takim stanie decyzji wadliwych prowadzi do wypaczenia całej procedury: zamiast rzetelnej kontroli administracyjnej mamy decyzję wstępną, nieopartą na solidnym materiale dowodowym, która i tak rodzi		Uwaga uwzględniona. Przepis został usunięty.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			poważne skutki dla pracodawcy i pracownika. Po drugie, taka konstrukcja wydłuża postępowanie sądowe i wprowadza stan przewlekłości. Po trzecie, skoro projektodawca przewiduje możliwość zwrotu sprawy do GIP z powodu braków dowodowych, to jedynym racjonalnym rozwiązaniem powinno być uchylene wadliwej decyzji. Jeśli decyzja nie spełnia minimalnych standardów kompletności i rzetelności materiału dowodowego, nie powinna w ogóle obowiązywać. A już z pewnością nie w trybie natychmiast wykonalnym		
144.	Zgłoszenie lobbingowe r. pr. Olgi Gierady-Jabłonki	Art. 96 § 1a Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia	Przepis przewiduje stałą wartość grzywny w wysokości 5 000 zł, bez względu na okoliczności. Przepis w brzmieniu aktualnym przewiduje górną jego granicę do 2 000 zł. Jest to rozwiązanie rażąco nieproporcjonalne. Po pierwsze, obecny przepis pozwala na indywidualizację kary - uwzględnienie skali naruszenia, winy, warunków majątkowych obwinionego czy stopnia społecznej szkodliwości czynu. Po drugie, sztywne ustalenie wysokości grzywny na poziomie 5 000 zł oznacza, że mały przedsiębiorca, zostanie potraktowany identycznie jak duży podmiot systemowo nadużywający prawa. To narusza zasadę proporcjonalności i zasadę równości wobec prawa.		Uwaga uwzględniona. Nastąpiła omyłka pisarska. Nie było zamierzeniem projektodawcy odobieganie od dotychczasowego sposobu uregulowania tej kwestii. W art. 96 § 1a pkt 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1a. W postępowaniu mandatowym, w sprawach: 1)w którym oskarżycielem publicznym jest właściwy organ

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Państwowej Inspekcji Pracy można nałożyć grzywnę w wysokości do 5000 zł;”.
145.	Zgłoszenie lobbingowe r. pr. Olgi Gierady-Jabłonki		Konkluzja Cel - ochrona pracowników - jest ważny i zasługuje na poparcie. Ale środek jest niewspółmierny. Największymi wyzwaniem zdają się być 1) natychmiastowa wykonalność decyzji oraz 2) ingerencja w działalność przedsiębiorców prowadzących jednoosobowe działalności gospodarcze, świadomie wybierających tę formę, pomimo i tak już dużego obciążenia kosztami prowadzenia działalności w takiej formie. Wnoszę o przyjęcie rozwiązań systemowych, które wzmocnią ochronę pracowników bez ingerowania w ład prawny i stabilność gospodarki.		Uwaga nieuwzględniona. Argument o rzekomej nadmiernej ingerencji w działalność gospodarczą jest nieuzasadniony. Natychmiastowa wykonalność decyzji ma charakter instrumentu ochronnego, który zapobiega dalszemu trwaniu stanu niezgodnego z prawem pracy i chroni prawa osób faktycznie zatrudnionych w warunkach etatowych. Nie można mówić o ingerencji w wolność działalności gospodarczej, skoro decyzje inspektora oparte są na ustalonym stanie faktycznym i

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					podlegają pełnej kontroli sądowej. Rozwiązanie to wpisuje się w konstytucyjny obowiązek państwa zapewnienia ochrony pracy i przeciwdziałania nadużyciom zatrudnienia cywilnoprawnego. Z perspektywy systemowej jest to środek proporcjonalny i konieczny wobec utrzymującej się skali zjawiska „fikcyjnych umów zlecenia”.
146.	OPZZ Rolników i Organizacji Rolniczych (OPZZRiOR)		Przedmiotowa nowelizacja ustawy zakłada przekazanie PIP zdecydowanie szerszych kompetencji w zakresie kształtowania relacji pomiędzy przedsiębiorcami, a ich podwykonawcami lub zleceniobiorcami. Po wejściu w życie tych przepisów Inspekcja uzyska uprawnienia do dokonywania, w drodze decyzji administracyjnej, zamiany umów cywilnoprawnych na umowy o pracę. W imieniu OPZZRiOR pragniemy wyrazić jednoznacznie negatywne stanowisko do przedmiotowych przepisów i prosić Pana Ministra o		Uwaga nieuwzględniona. Stanowisko przedstawione w tej uwadze jest całkowicie niezasadne i opiera się na błędnych założeniach. Projektowane przepisy nie przyznają Państwowej

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			aktywny sprzeciw ze strony kierowanego przez Pana resortu wobec zaproponowanych zmian. W naszej ocenie przepisy te są potencjalnie niezwykle szkodliwe dla polskiego rolnictwa, a także branż z nim powiązanych. Oparte na umowach cywilnoprawnych formy współpracy rolników i przetwórców z osobami zatrudnionymi w gospodarstwach i zakładach przetwórstwa są powszechnie stosowane w całym sektorze. Wejście w życie przepisów zaproponowanych przez MRPiPS spowoduje, że sektor rolniczy stanie przed groźbą możliwości zakwestionowania w każdym momencie tysięcy umów będących podstawą zatrudnienia w rolnictwie. W takim przypadku doszłoby do radykalnego wzrostu kosztów produkcji rolniczej w Polsce, co w powiązaniu chociażby z mającą wejść w życie umową z państwami MERCOSUR, stanowiącą olbrzymie zagrożenie dla polskiego rolnictwa, mogłoby spowodować systemową zapaść produkcji spożywczej w Polsce. Temat zmian w przepisach dotyczących uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy jest coraz mocniej obecny w debacie publicznej w ostatnich tygodniach. Przygotowany przez MRPiPS projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy został poddany słusznej krytyce ze strony wielu branż i sektorów gospodarki. W przestrzeni publicznej bagatelizowany jednak jest temat negatywnego wpływu tej regulacji na polskie rolnictwo. Tymczasem z uwagi chociażby na sezonową charakterystykę działalności rolniczej, cywilnoprawne formy współpracy rolników,		Inspekcji Pracy „dowolności” w przekształcaniu umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Decyzja okręgowego inspektora będzie wydawana na podstawie obiektywnych przesłanek wynikających z Kodeksu pracy – w szczególności art. 22 § 1, który od lat stanowi fundament rozróżnienia między stosunkiem pracy a umowami cywilnoprawnymi. Nowelizacja nie wprowadza nowych definicji ani obowiązków, lecz jedynie usprawnia egzekwowanie istniejących norm. Obawy dotyczące destabilizacji rolnictwa są bezzasadne – inspekcja nie będzie ingerować w rzeczywiste relacje gospodarcze oparte na swobodzie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			hodowców, a także przetwórców produktów rolnych z osobami zatrudnionymi w gospodarstwach i zakładach przetwórstwa są powszechnie stosowane w całym sektorze. Niektóre sektory gospodarki związane z produkcją rolno-spożywczą, takiej jak np. producenci mięsa czy sadownicy masowo korzystają m. in. z usług firm outsourcingowych w zakresie pozyskiwania osób do zatrudnienia. Przyznanie PIP kompetencji do w zasadzie samodzielnego kształtowania tych relacji i uprawnienie do przekształcania w drodze decyzji administracyjnej umów cywilnoprawnych na umowy o pracę oznaczać może w skrajnym przypadku ryzyko podważenia kilkuset tysięcy umów zawartych w ramach naszej branży. Decyzje takie oznaczałyby nie tylko drastyczne zwiększenie kosztów prowadzenia działalności rolniczej, ale także spowodowałyby długotrwałe zdestabilizowanie sektora. Rolnicy bowiem, a także podmioty z branż powiązanych nie mieliby do momentu wydania wyroków przed odpowiednie sądy, pewności co do tego jakie formy zatrudnienia są akceptowalne i dozwolone oraz jakie warunki muszą spełniać określone rodzaje umów, aby nie budziły one wątpliwości Inspekcji. Podstawowym efektem takiej niepewności prawnej byłby wzrost kosztów uprawy, hodowli i produkcji, co przełożyłoby się w oczywisty sposób na rentowność polskiego sektora rolnego i spowodowało trwałą niekonkurencyjność polskiego rolnictwa na ogólnosiwiatowych rynkach. Już dzisiaj mamy do czynienia ze zjawiskami, które bardzo niekorzystnie wpływają na kondycję polskiego rolnictwa. Napływ		działalności, lecz jedynie tam, gdzie dochodzi do pozornego stosowania umów cywilnych w miejsce zatrudnienia pracowniczego. Celem regulacji jest wzmocnienie rzetelności rynku pracy, a nie penalizacja elastycznych form współpracy. Mechanizm ten ma przyczynić się do wyrównania warunków konkurencji i ograniczenia szarej strefy.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			tańszych, gdyż obarczonych mniejszymi wymogami regulacyjnymi, produktów rolnych z Ukrainy, zostanie w najbliższej przyszłości zwielokrotniony poprzez import do Europy także produktów rolno-spożywczych z krajów MERCOSUR. W takiej sytuacji uchwalanie kolejnych przepisów mających negatywny i szkodliwy wpływ na kondycję i konkurencyjność polskiego rolnictwa to przepis na katastrofę. Wzrost kosztów produkcji rolniczej w Polsce oznaczać będzie automatycznie wzrost cen żywności, a także długofalowo spadek krajowej produkcji spożywczej. Efektem długofalowym będzie poważne zakłócenie bezpieczeństwa żywnościowego Polski, a proces ten będzie trudny lub wręcz niemożliwy do odwrócenia. Nie należy też zapominać o tym, że wartość eksportu polskich produktów rolnych oscyluje w granicach 50 miliardów euro rocznie. Podniesienie kosztów „pracy” oraz zdestabilizowanie otoczenia prawnego w zakresie form zatrudnienia niewątpliwie spowodowałoby obniżenie wpływów z tego tytułu.		

**ZESTAWIENIE UWAG I ODNIESIENIE SIĘ DO UWAG ZGŁOSZONYCH W RAMACH OPINIOWANIA
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	Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych	Uwaga ogólna	Projektowana ustawa przewiduje szereg unormowań prawnych zmierzających do zapewnienia bardziej efektywnego działania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy i poprawy sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową. Rozwiązania te wiążą się z przetwarzaniem danych osobowych przez organy publiczne upoważnione do realizacji nałożonych na nie zadań mocą projektowanych przepisów, badania sytuacji podmiotów wykonujących pracę zarówno na gruncie prawa pracy, jak i ubezpieczeń społecznych. Osiągnięcie tych celów wymaga zachowania w ustawodawstwie krajowym zabezpieczeń praw i wolności osoby, której dane dotyczą odpowiednio do ryzyk przetwarzania i celów regulacji. Z tego względu za konieczne należy przyjąć objęcie projektu ustawy testem prywatności ³ wymaganym przepisami rozporządzenia 2016/679, jak i oceną skutków dla ochrony danych osobowych ⁴ . Odpowiednio		Uwaga nieuwzględniona Należy zwrócić uwagę na gruncie RODO, że objęcie projektu ustawy testem prywatności jest co prawda możliwe, ale nie jest obowiązkowe. Przeprowadzenie tego testu nie może być ważniejsze niż wola ustawodawcy dotycząca wprowadzenia uchwalanych rozwiązań

³ Uwzględniając stan wiedzy technicznej, koszt wdrażania oraz charakter, zakres, kontekst i cele przetwarzania oraz ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych o różnym prawdopodobieństwie wystąpienia i wadze wynikające z przetwarzania, administrator - zarówno przy określaniu sposobów przetwarzania, jak i w czasie samego przetwarzania - wdraża odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, takie jak pseudonimizacja, zaprojektowane w celu skutecznej realizacji zasad ochrony danych, takich jak minimalizacja danych, oraz w celu nadania przetwarzaniu niezbędnych zabezpieczeń, tak by spełnić wymogi niniejszego rozporządzenia oraz chronić prawa osób, których dane dotyczą.

⁴ Uzasadnionym jest dokonanie oceny skutków dla ochrony danych – zgodnie z art. 35 ust. 10 rozporządzenia 2016/679 - już w ramach oceny skutków regulacji w związku z przyjmowaniem określonej podstawy prawnej przetwarzania danych, co przy dokonaniu prawidłowej oceny i wypracowaniu przepisów szczególnych uwzględniających stosowanie ogólnego rozporządzenia o ochronie danych może zastąpić dokonywanie takiej oceny przez podmioty stosujące / wykonujące następnie tak ustalone przepisy.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			przeprowadzony test pozwoli zbadać projektowane przepisy pod kątem kryteriów określonych w przepisach rozporządzenia 2016/679, w szczególności pod kątem tego, czy projekt ustawy zawiera prawidłową, właściwie wpisaną w system prawny propozycję dotyczącą ukształtowania systemu ochrony danych osobowych. Przeprowadzenie oceny skutków dla ochrony danych osobowych jest narzędziem wspomagającym proces tworzenia przepisów prawa służących przetwarzaniu danych osobowych, ze względu na zakres, skalę i sposoby przetwarzania danych osobowych, które mogą powodować wysokie ryzyko naruszenia praw i wolności osób, których dane dotyczą. Uwagi organu nadzorczego przedstawiane w toku prac legislacyjnych mają charakter eksperckich wskazówek dla Projektodawcy, który podejmuje decyzję co do ostatecznego kształtu przyjmowanych norm i odpowiada za zapewnienie ich zgodności z przepisami o ochronie danych osobowych.		
2	Urząd Ochrony Danych Osobowych	Art. 1 pkt 4 projektu (art. 14 ust. 2 pkt 3 ustawy)	2.2. Art. 1 projektu ustawy wprowadza zmiany w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712 oraz z 2025 r. poz. 321, 368, 620 i 769), dalej: ustawa. Poważne wątpliwości organu nadzorczego budzi projektowany art. 14 ust. 2 pkt 3 ustawy. Obecne brzmienie tej normy wskazuje w jakim zakresie PIP ma dostęp do danych zgromadzonych na koncie ubezpieczonego i płatnika. Zastąpienie tej treści nowym rozwiązaniem przewidującym, że Państwowa Inspekcja Pracy, dalej: PIP, „korzysta z danych gromadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zakresie		Uwaga nieuwzględniona W przepisie art. 14 ust. 2 pkt 3 projektowanej ustawy zostało wskazane, że PIP będzie korzystał z danych gromadzonych przez ZUS w zakresie niezbędnym do realizacji zadań PIP. W ocenie ZUS tak sformułowana treść przepisu jest zasadna. Posiadanie dostępu do tak szerokiego zakresu danych osobowych

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			niezbędnym do realizacji zadań Państwowej Inspekcji Pracy” nie odpowiada przepisom ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych. Ta blankietowa w swej treści norma daje podstawę PIP do nieograniczonego dostępu do danych osobowych zgromadzonych przez ZUS, w tym pozyskiwania danych zbędnych, nadmiarowych a także szczególnej kategorii danych (w rozumieniu art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679⁵), dodatkowo danych przetwarzanych przez ZUS a następnie pozyskanych i dalej przetwarzanych przez PIP w bliżej niesprecyzowanych celach. W uzasadnieniu do projektu ustawy projektodawca wskazał, że „Aktualnie ograniczenia wynikające z praktyki stosowania przepisów o ochronie danych osobowych utrudniają efektywną współpracę pomiędzy ZUS, a PIP niezbędne są informacje dotyczące ubezpieczonych, jak i płatników składek.”. Nie podważając tego celu regulacji wskazać trzeba, że nie może być on osiągany mocą normy tak ogólnej, gdyż nie spełnia to wymogów rozporządzenia 2016/679, w tym zasady zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości (art. 5 ust. 1 lit a⁶) a także konstytucyjnej zasady legalizmu (art. 7 Konstytucji RP). Rolą projektodawcy jest tworzenie przepisów zapewniających stosowanie w prawie krajowym standardów ogólnego rozporządzenia, celem zabezpieczenia zarówno interesów wykonawców norm jak i praw i wolności osób, których dane dotyczą. Projektodawca nie przeprowadzając (nie przedstawiając) oceny		zgromadzonych w ZUS przez PIP jest niezbędne do właściwej realizacji zadań ustawowych przez PIP. Poza tym takie rozwiązanie ma już swoje zastosowanie w obowiązujących przepisach prawa, np. w przypadku dostępu do danych ZUS przez komorników

⁵ Dane osobowe ujawniające pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby.

⁶ 6 Dane osobowe muszą być przetwarzane zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dane dotyczą

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			skutków dla ochrony danych, o której mowa na wstępie, nie wyważył (nie wykazał) wpływu jaki niesie projektowane rozwiązanie na prywatność osób, których dane dotyczą. Regulacja dotycząca przetwarzania danych osobowych, w szczególności gdy dotyczy szczególnych kategorii danych, powinna być przejrzysta, zupełna oraz zapewniająca stosowanie przepisów rozporządzenia 2016/679. Zarówno z norm konstytucyjnych ⁷ , jak i wynikających z zasad przetwarzania danych osobowych ⁸ jak i z treści art. 6 ust. 3 rozporządzenia 2016/679 ⁹ , należy wywodzić także obowiązek wskazania w przepisach krajowych wszystkich celów i innych elementów niezbędnych dla kompleksowego uregulowania przetwarzania danych przez podmioty publiczne w celu realizacji ich ustawowych zadań. Ponadto, art. 9 ust. 3 rozporządzenia 2016/679 ¹⁰ w odniesieniu do szczególnych kategorii danych wymaga wprowadzenia kompletnej regulacji przyznającej konkretne gwarancje prawne podmiotom danych w przypadku przetwarzania dokonywanego przez		

⁷ Art. 51 ust. 2 Konstytucji RP stanowi, że władze publiczne nie mogą pozyskiwać, gromadzić i udostępniać innych informacji o obywatelach niż niezbędne w demokratycznym państwie prawnym, zaś zasady i tryb gromadzenia oraz udostępnienia informacji określa ustawa (art. 51 ust. 5 Konstytucji RP).

⁸ Zasad legalności, rzetelności i przejrzystości, ograniczania celu (art. 5 ust. 1 lit b), minimalizacji danych (art. 5 ust. 1 lit. c) oraz zasady rozliczalności (at. 5 ust. 2 rozporządzenia 2016/679).

⁹ 9 „Cel przetwarzania musi być określony w tej podstawie prawnej lub, w przypadku przetwarzania, o którym mowa w ust. 1 lit. e) - musi być ono niezbędne do wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej powierzonej administratorowi. Podstawa prawna może zawierać przepisy szczegółowe dostosowujące stosowanie przepisów niniejszego rozporządzenia, w tym: ogólne warunki zgodności z prawem przetwarzania przez administratora; rodzaj danych podlegających przetwarzaniu; osoby, których dane dotyczą; podmioty, którym można ujawnić dane osobowe; cele, w których można je ujawnić; ograniczenia celu; okresy przechowywania; oraz operacje i procedury przetwarzania, w tym środki zapewniające zgodność z prawem i rzetelność przetwarzania, w tym w innych szczególnych sytuacjach związanych z przetwarzaniem, o których mowa w rozdziale IX. Prawo Unii lub prawo państwa członkowskiego muszą służyć realizacji celu leżącego w interesie publicznym, oraz być proporcjonalne do wyznaczonego, prawnie uzasadnionego celu.”

¹⁰ Dane osobowe, o których mowa w ust. 1, mogą być przetwarzane do celów, o których mowa w ust. 2 lit. h), jeżeli są przetwarzane przez - lub na odpowiedzialność - pracownika podlegającego obowiązкови zachowania tajemnicy zawodowej na mocy prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego, lub przepisów ustanowionych przez właściwe organy krajowe lub przez inną osobę również podlegającą obowiązкови zachowania tajemnicy zawodowej na mocy prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego, lub przepisów ustanowionych przez właściwe organy krajowe.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			podmioty publiczne, z zachowaniem zasad: przejrzystości, rzetelności ¹¹ , ograniczenia celu ¹² , minimalizacji ¹³ , poufności i integralności ¹⁴ oraz rozliczalności ¹⁵ . Projektowane rozwiązanie uprawniające PIP do korzystania z danych zgromadzonych przez innego administratora (ZUS), bez wskazania jasnych reguł dostępu do danych, w tym wskazania przepisami prawa warunków co do celów korzystania z zasobów innego podmiotu (administratora), który przetwarza dane w odrębnych celach określonych dla tego administratora, nie zapewnia wyżej wskazanych zasad. Nie może też to prowadzić do łączenia baz danych prowadzonych przez odrębnych administratorów. Do kwestii tej odniósł się Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 22 listopada 2022 r. (sygn. C-37/20), dotyczącym uzyskiwania danych z krajowych rejestrów beneficjentów rzeczywistych. Trybunał wyraził stanowisko, że zbyt szeroki dostęp do informacji z rejestru może stanowić poważną ingerencję w prawa podstawowe do ochrony prywatności oraz danych osobowych (art. 7 i art. 8 ust. 1 i 2 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej). Podobne obawy wyraził Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 3 grudnia 2021 r., sygn. akt III OSK 590/21 oceniając model		

¹¹ Dane osobowe muszą być przetwarzane zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dane dotyczą ("zgodność z prawem, rzetelność i przejrzystość").

¹² 2 Dane osobowe muszą być zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nieprzetwarzane dalej w sposób niezgodny z tymi celami; dalsze przetwarzanie do celów archiwalnych w interesie publicznym, do celów badań naukowych lub historycznych lub do celów statystycznych nie jest uznawane w myśl art. 89 ust. 1 za niezgodne z pierwotnymi celami („ograniczenie celu”).

¹³ Dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane ("minimalizacja danych").

¹⁴ 4 Dane osobowe muszą być przetwarzane w sposób zapewniający odpowiednie bezpieczeństwo danych osobowych, w tym ochronę przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem oraz przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem, za pomocą odpowiednich środków technicznych lub organizacyjnych ("integralność i poufność").

¹⁵ Administrator jest odpowiedzialny za przestrzeganie przepisów art. 5 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 i musi być w stanie wykazać ich przestrzeganie ("rozliczalność").

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			teletransmisji danych z rejestru PESEL. W tym kontekście należy również przypomnieć treść motywu 31 rozporządzenia 2016/679, zdanie drugie w brzmieniu: „Żądanie ujawnienia danych osobowych, z którym występują takie organy publiczne, powinno zawsze mieć formę pisemną, być uzasadnione, mieć charakter wyjątkowy, nie powinno dotyczyć całego zbioru danych ani prowadzić do połączenia zbiorów danych. Przetwarzając otrzymane dane osobowe, takie organy powinny przestrzegać mających zastosowanie przepisów o ochronie danych, zgodnie z celami przetwarzania”. Pozyskiwanie przez organ publiczny danych z innych zbiorów danych powinno odbywać się z poszanowaniem zasad i gwarancji wynikających z rozporządzenia 2016/679, a wymiana informacji i danych z różnych systemów nie powinna prowadzić do łączenia całych zasobów znajdujących się w systemach publicznych. Przepisy wdrażające tego rodzaju rozwiązania powinny szczegółowo określać procedurę, formę, zakres i tryb dostępu do danych osobowych. Celem zapewnienia stosowania zasad dotyczących przetwarzania danych osobowych - zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, ograniczenia celu, minimalizacji danych, integralności i poufności a także rozliczalności - wskazane jest dokonanie przez projektodawcę oceny pod kątem przyjęcia w projektowanych przepisach szczegółowo określonej normy, zwłaszcza wskazanie jakie podmioty będą miały dostęp do jakich danych oraz przyjęcia mechanizmu		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			retencji pozyskanych danych osobowych zgodnie z zasadą ograniczenia przechowywania¹⁶. Dodatkowo, pod rozważę projektodawcy poddaje się, jako postulat de lege ferenda, zmianę art. 14 ust. 2 ustawy pod kątem jego doprecyzowania, by z jego treści wynikały wprost sposoby przetwarzania danych osobowych. Przepis ten zawiera nieostre określenie uprawniające do „korzystania” z zasobów zgromadzonych przez inne wskazane w tym przepisie podmioty, w tym zakresie niejasne są role podmiotów biorących udział w procesach przetwarzania danych, co nie spełnia wymogów rozporządzenia 2016/679, w szczególności zasady przejrzystości oraz rozliczalności. Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 3 grudnia 2021 r., sygn. akt III OSK 590/21, dotyczący udostępniania danych osobowych z rejestru PESEL przez Ministra Cyfryzacji, jak wskazano „różnicowanie podmiotów uprawnionych do dostępu do rejestru PESEL nie może powodować zaniechania przez administratora danych podejmowania działań zmierzających do zlikwidowania (lub co najmniej ograniczenia) zidentyfikowanego ryzyka dla danych przetwarzanych w ramach rejestru PESEL.”. W tej sprawie NSA przesądził, że Minister Cyfryzacji jest odpowiedzialny za uchybienia w procesie przetwarzania danych osobowych w rejestrze PESEL, które polegały na niewystarczającym zabezpieczeniu danych w kwestionowanej w tej sprawie aplikacji, przez braku odnotowywania celu		

¹⁶ Dane osobowe muszą być przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dane dotyczą, przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane; dane osobowe można przechowywać przez okres dłuższy, o ile będą one przetwarzane wyłącznie do celów archiwalnych w interesie publicznym, do celów badań naukowych lub historycznych lub do celów statystycznych na mocy art. 89 ust. 1, z zastrzeżeniem że wdrożone zostaną odpowiednie środki techniczne i organizacyjne wymagane na mocy niniejszego rozporządzenia w celu ochrony praw i wolności osób, których dane dotyczą ("ograniczenie przechowywania").

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			udostępnienia danych osobowych przez podmioty mające dostęp do ww. rejestru, w tym komorników sądowych. Sąd administracyjny, potwierdził zatem, że nakazane przez organ nadzorczy w tej sprawie rozwiązanie dotyczące weryfikacji celu pozyskiwania danych przez komorników, „pozwoli na dokonanie weryfikacji, czy osoba dokonująca sprawdzenia danych w rejestrze PESEL uczyniła to na potrzeby prowadzonej sprawy, czy też bez żadnego powiązania z nią”. Zaproponowane brzmienie art. 14 ust. 2 pkt 3 ustawy uchybia zasadzie rozliczalności, bowiem nie wskazuje na jakich zasadach ZUS odpowiedzialny za przetwarzanie danych ubezpieczonych¹⁷ udostępniając dane PIP jak zaproponowano - zachowa uprzednią kontrolę nad zgodnością takiego udostępniania zgodnie z przepisami rozporządzenia 2026/679, w tym ww. zasadami ochrony danych osobowych. W jaki sposób będzie czuwał nad poszanowaniem zasady celowości aby nie miało miejsca przetwarzanie danych pozyskiwanych z rejestrów publicznych w celach niezgodnych z prawem, w sposób nadmiarowy. Przy tak ogólnej normie, jak zaproponowana istnieje szereg ryzyk dla danych zgromadzonych w jednym z największych rejestrów państwowych, które co podkreślić należy są objęte tajemnicą ubezpieczeniową. Nie powinna być ona osłabiana poprzez tworzenie blankietowych przepisów, których wprowadzenie nie poprzedzone jest oceną skutków dla ochrony danych.		

¹⁷ Ubezpieczeni w rozumieniu art. 4 pkt. 1 ustawy.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
3	Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych	Art. 1 pkt 6 projektu ustawy (art. 16 pkt 3 ustawy o PIP)	2.3. Zgodnie z projektowanym art. 16 pkt 3 ustawy „Prezes Rady Ministrów w drodze rozporządzenia określi sposób wymiany danych z systemów teleinformatycznych organów, uwzględniając potrzebę współdziałania i wymiany informacji pomiędzy niektórymi organami w zakresie prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w celu poprawy praworządności w stosunkach pracy i zapobieganiu naruszeniom prawa.”. W świetle ogólnego rozporządzenia o ochronie danych zasadnicze wątpliwości budzi propozycja uregulowania w akcie wykonawczym, materii związanej z przetwarzaniem danych osobowych, o szeroko wskazanym zakresie (prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w celu poprawy praworządności w stosunkach pracy i zapobieganiu naruszeniom prawa) realizowanej przez podmioty publiczne. Projektowany przepis wskazuje na potrzebę „współdziałania niektórych organów” i „wymianę danych z systemów teleinformatycznych organów”. Ustawodawca nie wskazuje jednak - mocą normy ustawowej - jakie organy wymieniają informacje osobowe, za pomocą jakich konkretnie systemów tych organów ma następować ta wymiana. Nie jest jasne czy współdziałanie będzie związane z przetwarzaniem danych osobowych (choć tego należy się spodziewać), czy w ten sposób będzie dochodzić do współadministrowania, jak również na czym będzie polegała wymiana. Zawieranie w przepisach wykonawczych norm dotyczących przetwarzania danych osobowych, kształtujących prawa i		Uwaga wyjaśniona. Zostało zmienione brzmienie przepisu art. 1 pkt 6 projektu dot. art. 16 ustawy o PIP

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			obowiązki w ogólności albo w części nieobowiązującej jeszcze w porządku prawnym, godzi w zasady wynikające z ustawy zasadniczej. Proponowane rozwiązanie oznacza tworzenie przepisów prawa nieuwzględniających w pełni również standardów przetwarzania i ochrony danych osobowych, w tym zapewnienia stosowania zasad: zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, ograniczenia celu, minimalizacji danych, integralności i poufności (art. 5 ust. 1 lit. f rozporządzenia 2016/679 ¹⁸) oraz rozliczalności, powtórzyć należy w tym zakresie argumentację wskazaną w pkt 2.2 niniejszego pisma.		
4	Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych	Art. 1 pkt 9 lit a tiret pierwsze projektu ustawy (art. 23 ust. 1 pkt 2a)	Dodawany art. 23 ust. 1 pkt 2a ustawy przewiduje, że „W toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo żądania od podmiotu 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 lub obrazu i dźwięku pomiędzy uczestnikami czynności kontrolnej, udostępnionych do tego celu przez organ Państwowej Inspekcji Pracy”. Z projektowanej regulacji nie wynika, czy przetwarzanie danych osobowych za pomocą urządzeń pozwalających na przesyłanie obrazu i dźwięku w trakcie kontroli		Uwaga bezprzedmiotowa w związku z nową propozycją brzmienia przepisu. Oględziny w toku przeprowadzania kontroli, o których mowa w art. 23 ust. 1 pkt 2a, nie będą utrwalane, a tym samym nie ma potrzeby określania w przepisach sposobu utrwalania obrazu i dźwięku oraz sposobu ich przechowywania. Oględziny będą dokonywane wyłącznie w trybie transmisji online bez nagrywania.

¹⁸ Dane osobowe muszą być przetwarzane w sposób zapewniający odpowiednie bezpieczeństwo danych osobowych, w tym ochronę przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem oraz przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem, za pomocą odpowiednich środków technicznych lub organizacyjnych.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			(wizerunek, głos) są utrwalane, a jeśli tak, to w jaki sposób i jak długo są one przechowywane. W ocenie organu nadzorczego z punktu widzenia zasady ograniczenia przechowywania wyrażonej w art. 5 ust. 1 lit. e rozporządzenia 2016/679 ¹⁹ , uzasadnione wydaje się dookreślenie w projekcie ustawy materii dotyczącej utrwalania i dalszego przechowywania rejestrowanego w toku kontroli obrazu i dźwięku. Organ nadzorczy pozytywnie odnosi się do uregulowania w przepisach ustawy modelu zdalnej kontroli, jednak w świetle zasad rozporządzenia 2016/679, przedmiotowa regulacja nie jest zupełna. Dobrym przykładem kompleksowego uregulowania w przepisach prawa jest wydane na podstawie delegacji art. 8091 § 6 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2018 r. poz. 1360, z późn. zm.), rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 grudnia 2018 r. w sprawie zapisu obrazu i dźwięku z przebiegu czynności komornika sądowego (Dz. U. poz. 2449), w którym usystematyzowano wykorzystanie urządzeń technicznych umożliwiających rejestrację obrazu i dźwięku oraz sposób dalszego przetwarzania pozyskanych w ten sposób danych.		
5	Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych	Art. 5 projektu ustawy (zmiany w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.)	3. Art. 5 projektu ustawy wprowadza zmiany w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.), dalej: ustawa o ubezpieczeniach społecznych. 3.1. Art. 50 ust. 13a ustawy o ubezpieczeniach społecznych przewiduje jakie dane płatnika składek		Uwaga nieuwzględniona Tak sformułowana treść przepisu jest zasadna. Posiadanie dostępu do tak szerokiego zakresu danych osobowych zgromadzonych

¹⁹ „Dane osobowe muszą być przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dane dotyczą, przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane; dane osobowe można przechowywać przez okres dłuższy, o ile będą one przetwarzane wyłącznie do celów archiwalnych w interesie publicznym, do celów badań naukowych lub historycznych lub do celów statystycznych na mocy art. 89 ust. 1, z zastrzeżeniem że wdrożone zostaną odpowiednie środki techniczne i organizacyjne wymagane na mocy niniejszego rozporządzenia w celu ochrony praw i wolności osób, których dane dotyczą ("ograniczenie przechowywania")”.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			i ubezpieczonych Zakład Ubezpieczeń Społecznych udostępnia Państwowej Inspekcji Pracy w postaci elektronicznej. Projektowana skala przetwarzania danych osobowych, w tym ich zakres, kategorie budzą poważne wątpliwości organu nadzorczego pod względem poszanowania zasad ochrony danych osobowych, w tym zasady zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, ograniczenia celu oraz minimalizacji danych. Projektodawca w uzasadnieniu do projektu ustawy nie wykazał zasadności pozyskiwania wszystkich danych wymienionych w projektowanym przepisie. Dodatkowo cel przetwarzania danych osobowych określony jest lakonicznie - zbiorczo dla wszystkich wymienionych danych. Uzasadnione jest zatem by projektodawca przeprowadził ponowną analizę projektowanego art. 50 ust. 13a ustawy o ubezpieczeniach społecznych tak, by zakres wymienionych danych w tym przepisie odpowiadał rzeczywistym celom regulacji. Ponownie należy wskazać na argumentację przedstawioną w pkt. 2.2 niniejszego pisma. 3.2. Dodawany art. 68ac ust. 1 ustawy o ubezpieczenia społecznych wskazuje, że: „Zakład prowadzi system teleinformatyczny służący do wymiany danych i informacji przekazanych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Krajową Administrację Skarbową w celu realizacji obowiązków wynikających z art. 47 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca – Prawo przedsiębiorców”. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że z projektowanych przepisów nie wynika, czy system służący do wymiany danych i informacji jest nowo tworzonym, czy będzie wykorzystywany w tym		w ZUS przez PIP jest niezbędne do właściwej realizacji zadań ustawowych przez PIP. Poza tym takie rozwiązanie ma już swoje zastosowanie w obowiązujących przepisach prawa, np. w przypadku dostępu do danych ZUS przez komorników.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			celu już istniejący, prowadzony przez ZUS. Niewiadome jest również na czym ma polegać wymiana danych w systemie, w jakim trybie będzie się odbywała ta wymiana (automatycznym, wnioskowym) oraz czy będzie dochodziło w ten sposób do łączenia baz. Co prawda w niektórych przypadkach pozyskanie danych z innych systemów może być uzasadnione, to jednak nie powinno to mieć charakteru stałego, a raczej ograniczony wyłącznie do możliwości pozyskania danych w określonych przypadkach i w określonym w przepisach celu. Przyjęcie proponowanego rozwiązania (wymiany danych w trybie bez wnioskowym) może skutkować brakiem kontroli i nadzoru nad faktycznym przetwarzaniem danych, np. powodami pobrania danych z innych systemów oraz wykorzystaniem ich niezgodnie z celem ich uzyskania. W tym miejscu ponownie należy wskazać wyrok TSUE z 22 listopada 2022 r. (sygn. C-37/20) wskazany w pkt. 2.2 niniejszego pisma. Celem zapewnienia stosowania zasad dotyczących przetwarzania danych osobowych - zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, ograniczenia celu, minimalizacji danych, integralności i poufności a także rozliczalności - uzasadnione jest dokonanie przez projektodawcę oceny pod kątem przyjęcia w projektowanych przepisach szczegółowo określonej normy, w tym wskazanie jakie podmioty będą miały dostęp do jakich danych oraz przyjęcia mechanizmu retencji pozyskanych danych osobowych zgodnie z zasadą ograniczenia przechowywania. Ponadto, niejasne jest jaką rolę w przetwarzaniu danych osobowych pełnią poszczególne podmioty wymienione w tym przepisie. Co prawda przepisy nie muszą wprost		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			wskazywać kto jest administratorem, gdyż rola ta powinna wynikać z charakteru kompetencji lub też zakresu zadań publicznych, jakie przepisy te mu przypisują. Najistotniejsze jest jednak określenie wszystkich celów przetwarzania i podmiotu, który o nich decyduje czy je realizuje, oraz spełnienie w przepisach prawa warunków określonych w art. 6 ust. 3, jak również art. 9 ust. 2 i ust. 4 rozporządzenia 2016/679. W tym aspekcie warto sięgnąć po wyrok z 11 stycznia 2024 r. C-231/22 Etat belge, w którym Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej stwierdził, że „biorąc pod uwagę brzmienie art. 4 pkt 7 RODO, interpretowanego w świetle tego celu, okazuje się, że aby ustalić, czy daną osobę lub podmiot należy uznać za „administratora” w rozumieniu tego przepisu, należy zbadać, czy ta osoba lub ten podmiot samodzielnie lub wspólnie z innymi ustalają cele i sposoby przetwarzania, czy też są one określone w prawie krajowym. Zagadnienie to jest szerzej omówione w przyjętych przez Europejską Radę Ochrony Danych w dniu 7 lipca 2021 r. Wytycznych 7/2020 w sprawie pojęć administratora i podmiotu przetwarzającego na gruncie RODO²⁰. A zatem z przepisów ustawy powinny wynikać wszystkie cele realizowane przez poszczególne podmioty w związku z przetwarzaniem danych osobowych w systemie służącym wymianie danych, w tym zasady aktualizacji, usuwania, zmieniania i retencji danych. Dodać należy, że brzmienie tej normy osłabia ochronę danych objętych tajemnicą ordynacji podatkowej, tajemnicą ubezpieczonych i tajemnicą PIP. Dane powinny być udostępniane w trybie		

²⁰ https://www.edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines-072020-concepts-controller-and-processor-gdpr_pl

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			wnioskowym, który może mieć postać elektroniczną, jedynie w celach niezbędnych dla realizacji konkretnych przepisów prawa (zakaz zbierania na zapas), ze stałą kontrolą faktycznych celów przetwarzania. Przedmiotowy system ma służyć wymianie danych, jednak to nie system ma decydować o zakresie danych i sposobach przetwarzania, za które odpowiedzialni są administratorzy. Nie jasne jest jaki konkretnie podmiot będzie w tym systemie sprawował nadzór nad tym, czy i jakie dane są niezbędne dla realizacji celów różnych administratorów, a także w jaki sposób będzie się to odbywało. Ma to ogromne znaczenie z punktu widzenia rozwoju nowych technologii, w tym zastosowania systemów sztucznej inteligencji. 3.3. Art. 68ac ust 2 ustawy o ubezpieczeniach społecznych przewiduje, że: „Dane i informacje, o których mowa w ust. 1, są udostępniane w drodze teletransmisji danych za pośrednictwem systemu teleinformatycznego.”. Projektowane rozwiązanie wymaga, w celu zapewnienia właściwej ochrony danych osobowych, stosownie do treści zasady poufności i integralności, przeprowadzenia oceny skutków dla ochrony danych osobowych (art. 35 ust. 1²¹ i 10 rozporządzenia 2016/679) z uwzględnieniem ochrony danych w fazie projektowania oraz domyślnej ochrony danych (art. 25 ust. 1 rozporządzenia 2016/679²²). Wnioski z		

²¹ Jeżeli dany rodzaj przetwarzania - w szczególności z użyciem nowych technologii - ze względu na swój charakter, zakres, kontekst i cele z dużym prawdopodobieństwem może powodować wysokie ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych, administrator przed rozpoczęciem przetwarzania dokonuje oceny skutków planowanych operacji przetwarzania dla ochrony danych osobowych. Dla podobnych operacji przetwarzania danych wiążących się z podobnym wysokim ryzykiem można przeprowadzić pojedynczą ocenę.

²² Uwzględniając stan wiedzy technicznej, koszt wdrażania oraz charakter, zakres, kontekst i cele przetwarzania oraz ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych o różnym prawdopodobieństwie wystąpienia i wadze wynikające z przetwarzania, administrator - zarówno przy określaniu sposobów przetwarzania, jak i w czasie samego przetwarzania -wdraża

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			takiej analizy powinny prowadzić do uwzględnienia jej wyników w treści projektowanych przepisów prawa oraz informacji o jej wynikach w ocenie skutków projektowanej regulacji lub w uzasadnieniu do projektowanej ustawy celem stworzenia przepisów zapewniających stosowanie norm ustawy i dających odpowiednie gwarancje zgodności z rozporządzeniem 2016/679, w tym zapewniające stosowanie zasady integralności i poufności oraz rozliczalności. W tym aspekcie ponownie należy powołać wyrok NSA z 3 grudnia 2021 r., sygn. akt III OSK 590/21 wskazany w pkt. 2.2 niniejszego pisma oraz aktualne są również wszystkie podniesione w tym punkcie uwagi. 3.4. „Art. 68ac ust. 3 ustawy o ubezpieczeniach społecznych przewiduje, że: „Szczegółowe warunki techniczne udostępniania i zakres danych i informacji, określa porozumienie zawarte pomiędzy Zakładem, Państwową Inspekcją Pracy i Krajową Administracją Skarbową.”. Norma ta miałaby dopuszczać współpracę pomiędzy ZUS, PIP a Krajową Administracją Skarbową, tj. pomiędzy podmiotami publicznymi na podstawie „porozumienia”. Należy zatem przypomnieć, że prawa i obowiązki związane z przetwarzaniem danych osobowych, zwłaszcza realizowane przez podmioty publiczne, powinny być odpowiednio i wyczerpująco unormowane w przepisach powszechnie obowiązujących, nie zaś w dokumencie pozaustawowym, jakim jest „porozumienie”, pozwalające ze swej natury		

odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, takie jak pseudonimizacja, zaprojektowane w celu skutecznej realizacji zasad ochrony danych, takich jak minimalizacja danych, oraz w celu nadania przetwarzaniu niezbędnych zabezpieczeń, tak by spełnić wymogi niniejszego rozporządzenia oraz chronić prawa osób, których dane dotyczą.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			kształtować prawa i obowiązki związane z przetwarzaniem danych osobowych na tym poziomie.. Biorąc pod uwagę zakres, kategorie i kontekst przetwarzanych danych, projektodawca powinien zadbać o stworzenie przepisów prawa - a nie regulacji pozaustawowej jaką jest „porozumienie” - w których zapewni odpowiednie zabezpieczenie dla praw i wolności podmiotów danych adekwatnie do ryzyk przetwarzania i kategorii danych osobowych. Przyjęcie regulacji o takiej mocy prawnej umożliwi zapewnienie stosowania zasad dotyczących przetwarzania danych osobowych, w tym zasady legalności, rzetelności i przejrzystości, ograniczenia celu, minimalizacji danych oraz integralności i poufności danych, jak również zasady rozliczalności, która nakłada na administratorów obowiązek wykazania zgodności przetwarzania danych osobowych zgodnie z przepisami z art. 5 ust. 1 rozporządzenia 2016/679. Rolą ustawodawcy jest zapewnienie stosowania w prawie krajowym standardów ogólnego rozporządzenia - celem zabezpieczenia zarówno interesów wykonawców norm jak i praw i wolności osób, których dane dotyczą - precyzyjne wskazanie, jakie dane mają być przetwarzane, w jakim celu, w jaki sposób, przez jaki okres czasu oraz kto będzie za to przetwarzanie odpowiadał. Podsumowując, wszelkie rozwiązania związane z przetwarzaniem danych osobowych dla realizacji zadań publicznych w szczególności, gdy dotyczy to danych o których mowa w art. 9 rozporządzenia 2016/679, powinny być odpowiednio i wyczerpująco unormowane w przepisach powszechnie obowiązującego prawa, jak wymaga tego Konstytucja RP, nie zaś kształtowane w		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			porozumieniu, dokumencie o charakterze wewnętrznie obowiązującym. Niezbędne jest zatem uzupełnienie projektowanej regulacji o wyczerpujące wskazanie w jej treści zadań związanych z przetwarzaniem danych. Analogiczną uwagę należy podnieść do art. 9 projektu ustawy.		
6	Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych	Art. 9 projektu ustawy	Analogiczną uwagę należy podnieść do art. 9 projektu ustawy./dotyczy odniesienia do pkt 3.4-lp 5/.		Uwaga niezrozumiała
7	Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych	Art. 1 pkt 5 projektu (art. 14a ustawy o PIP)	Jak wynika z projektowanych zmian, Państwowa Inspekcja Pracy będzie udostępniać Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych ustalone podczas kontroli dane w zakresie niezbędnym do realizacji zadań określonych m.in. w art. 68 ust. 1 pkt 1 i 6 z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Powołany przepis stanowi, że do zakresu działania Zakładu należy między innymi realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych w zakresie stwierdzania i ustalania obowiązku ubezpieczeń społecznych oraz kontrola wykonywania przez płatników składek i przez ubezpieczonych obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz innych zadań zleconych Zakładowi. Z uwagi na brak stosowanych regulacji ustawowych wyjaśnienia wymaga, czy przekazanie danych przez PIP powinno skutkować podjęciem z urzędu przez Zakład działań w zakresie zgłoszenia do ubezpieczeń. Co do zasady bowiem, zgodnie z art. 36 z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązek zgłoszenia ubezpieczonego do ubezpieczeń społecznych spoczywa na płatniku składek. Dopiero brak działań płatnika lub ustalone nieprawidłowości powodują reakcję Zakładu.		Uwaga uwzględniona Propozycja uwzględnienia w zakresie nowego brzmienia art. 14a pkt 1 lit. i: „i) imię, nazwisko, numer PESEL, osób, których dotyczy decyzja wydana na podstawie art. 11 pkt 7a, oraz rozstrzygnięcie tej decyzji, o którym mowa w art. 34 ust. 2b ustawy”. Propozycja uwzględnienia w zakresie doprecyzowania części wspólnej w art. 14a poprzez dodanie po wyrazach „art. 71” wyrazów „ust. 1 i 2”.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			W przypadku wydania przez Okręgowego Inspektora Pracy decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 <i>ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy</i> powinna być zawarta umowa o pracę, jej wykonanie podlega wstrzymaniu w zakresie skutków, jakie przepisy prawa wiążą z obowiązkami w zakresie ubezpieczeń społecznych powstałymi przed dniem wydania decyzji, do dnia upływu terminu na wniesienie odwołania, a w przypadku wniesienia odwołania do dnia prawomocnego orzeczenia sądu (art. 1 pkt 13 lit. c projektu). W projekcie ustawy nie znajdujemy przepisów o przekazaniu Zakładowi informacji o prawomocności decyzji. Potwierdzenia wymaga uregulowanie tej kwestii w rozporządzeniu, które na podstawie ustawy wyda Prezes Rady Ministrów, zgodnie z projektowanym art. 16 <i>ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy</i>. Ponadto proponujemy uzupełnienie projektowanego art. 14a ust. 1 pkt 1 lit. i poprzez nadanie brzmienia: <i>„i) imię, nazwisko, numer PESEL, osób, których dotyczy decyzja wydana na podstawie art. 11 pkt 7a, oraz rozstrzygnięcie tej decyzji, o którym mowa w art. 34 ust. 2b ustawy.”.</i> Realizacja powyższej propozycji skutkować będzie tym, że Zakładowi będą udostępniane również dane zawarte w rozstrzygnięciu decyzji, niezbędne do realizacji ustawowych obowiązków Zakładu. Dodatkowo zauważamy, aby w dodawanym art. 14a <i>ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy</i> w ust. 1 w pkt 2 doprecyzować część wspólną poprzez dodanie po wyrazach „art.		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			71” wyrazów „ust. 1 i 2”. Wydaje się być zbędnym odwoływanie się do ust. 3 w art. 71 <i>ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych</i> , który stanowi: „3. Zadania, o których mowa w ust. 1 i 2, Zakład wykonuje odpłatnie, na zasadach określonych w przepisach lub w umowach albo w porozumieniach zawartych z jednostką zlecającą.”. Wskazany przepis, w przeciwieństwie do art. 71 ust. 1 i 2 <i>ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych</i> , a jedynie przewiduje, że są one wykonywane odpłatnie i według jakich zasad. Ponadto warto zauważyć, że w dodawanym przez art. 4 projektowanej ustawy pkt 9 w art. 297e § 1 <i>ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa</i> , przewidującym, że Szef Krajowej Administracji Skarbowej udostępnia Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych dane niezawarte w aktach spraw podatkowych inne niż określone w art. 297c, jeżeli znajdują się w Centralnym Rejestrze Danych Podatkowych, wskazuje się, że czyni to „w zakresie niezbędnym do realizacji zadań określonych w art. 68 ust. 1 pkt 1 i 6, art. 68ac oraz art. 71 ust. 1 i 2 <i>ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych</i> ”. Odwołanie następuje więc nie do całego art. 71 <i>ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych</i> a jedynie jego ust. 1 i 2.		
8	Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych	Art. 1 pkt 6 projektu ustawy (art. 16 ustawy o PIP)	Projektowany przepis modyfikuje brzmienie aktualnie obowiązującej delegacji ustawowej dla Prezesa Rady Ministrów, wprowadzając określenie w drodze rozporządzenia m.in. trybu prowadzenia wspólnych kontroli oraz kontroli na wniosek organu współdziałającego. Zwracamy uwagę na aktualne brzmienie art. 54 ust. 1 <i>ustawy z dnia 6 marca 2018</i>		Uwaga nieaktualna – ze względu na zgłoszoną w ramach opiniowania przez GIP propozycję nowego brzmienia art. 16 (poz. 20 w niniejszej tabeli uwag)

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			<i>r. – Prawo przedsiębiorców, który znajduje zastosowanie do kontroli prowadzonej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w związku z art. 92a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 54 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, nie można równocześnie podejmować i prowadzić więcej niż jednej kontroli działalności przedsiębiorcy. Dostrzegamy sprzeczność pomiędzy przywołanymi przepisami.</i>		
9	Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych	Art. 1 pkt 13 lit. c projektu ustawy (art. 34 ust. 2d–2e ustawy o PIP)	Zgodnie z projektowanym art. 34 ust. 2d ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy decyzja ustalająca stosunek pracy 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. Przyjęcie proponowanej konstrukcji prawnej oznaczać będzie, że Zakład związany będzie wspomnianą decyzją niezależnie od jej uprawomocnienia. W realizacji tak przyjętych przepisów dostrzegamy następujące ryzyka. Otrzymanie przez Zakład decyzji PIP skutkować będzie obowiązkiem podjęcia własnego postępowania w celu ustalenia podlegania ubezpieczeniom społecznym, określenia podstawy wymiaru składek ubezpieczonego, a w dalszej kolejności określenia wysokości zadłużenia płatnika składek z tego tytułu. Od decyzji Zakładu w powyższym zakresie służy odwołanie do sądu okręgowego, którego właściwość określana jest według miejsca zamieszkania płatnika składek. W przypadku decyzji PIP odwołania rozpatrywane		Uwaga uwzględniona w części dotyczącej właściwości miejscowej sądu. Ustalenie właściwości sądu nastąpi ze względu na miejsce świadczenia pracy zgodnie z decyzją PIP. Zgodnie z projektowanym art. 1 pkt 13 lit. c ustawy, decyzja okręgowego inspektora pracy stwierdzająca istnienie stosunku pracy wywołuje skutki prawne dopiero po upływie terminu do wniesienia odwołania, a w przypadku jego wniesienia – z chwilą uprawomocnienia się orzeczenia sądu. Regulacja ta pozostaje w pełnej zgodności z obowiązującymi zasadami prawa administracyjnego,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			będą przez sąd rejonowy, w którego obszarze właściwości ma siedzibę okręgowy inspektor pracy wydający decyzję w pierwszej instancji – Zakład nie będzie stroną tych postępowań. W tak projektowanym stanie prawnym Zakład podejmował będzie działania w oparciu o nieprawomocną decyzję PIP, które podlegać będą kontroli sądu zupełnie innego niż sama decyzja PIP. W praktyce podejmowane przez Zakład działania mogą być oparte na nieprawidłowych ustaleniach PIP (ryzyko zmiany lub uchylecia decyzji PIP przez sąd rejonowy), którymi Zakład będzie związany (natychmiastowa wykonalność w zakresie ubezpieczeń społecznych) i będzie miał obowiązek ich obrony w postępowaniach sądowych (w postępowaniach przed sądem okręgowym). Z tych względów decyzja PIP powinna podlegać wykonaniu w zakresie ubezpieczeń społecznych, o ile uzyska walor prawomocności – a nie jak zostało zaproponowane natychmiastowo. Zgodnie z projektowanym art. 34 ust. 2e pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy wykonanie decyzji ustalającej stosunek pracy podlega wstrzymaniu w zakresie skutków, jakie przepisy prawa wiążą z obowiązkami w zakresie ubezpieczeń społecznych powstałymi przed dniem wydania decyzji do dnia upływu terminu na wniesienie odwołania, a w przypadku wniesienia odwołania do dnia prawomocnego orzeczenia sądu. Z uwagi na czas jaki wymagany będzie na uzyskania przez decyzję PIP waloru prawomocności (przewidując długotrwałe postępowanie sądowe lub upływ czasu na odwołanie) w praktyce należności z tytułu składek wynikające z decyzji PIP mogą ulec		które przewidują, że decyzja staje się ostateczna i wykonalna po upływie terminu do wniesienia środka zaskarżenia, chyba że ustawa stanowi inaczej. W konsekwencji ustawodawca wprost przesądza moment powstania skutków w sferze ubezpieczeń społecznych, eliminując możliwość ich wcześniejszego powstania. Uwaga wskazuje na brak w projekcie regulacji dotyczącej przekazania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych informacji o prawomocności decyzji. Ten zarzut jest nietrafny, ponieważ: a) Tryb przekazywania informacji między organami administracji publicznej może być uregulowany w akcie wykonawczym, co jest zgodne z delegacją projektowanego art. 16 ustawy o PIP. Nie ma konieczności powielania tego w ustawie.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			przedawnieniu w całości lub w części. Z tego względu, w naszej ocenie, projektodawca powinien rozszerzyć katalog przesłanek zawieszających bieg terminu przedawnienia należności z tytułu składek (art. 24 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych) o przypadek wydania decyzji PIP do czasu jej uprawomocnienia, co stworzyłoby realne szanse na dochodzenie tych należności przez Zakład.		b) Obowiązek informacyjny organów w zakresie prawomocności decyzji i ich wykonywania wynika z ogólnych zasad kodeksu postępowania administracyjnego i przepisów (pkt 6 w tabeli dodatkowych uwag do projektu ustawy) ustrojowych o współdziałaniu organów administracji publicznej. Ustawodawca nie musi tego szczegółowo powtarzać w każdej ustawie. Postulat, aby w ewidencji znalazły się dane osobowe (imię, nazwisko, PESEL) osób, których dotyczy decyzja okręgowego inspektora pracy. jest nieuzasadniony, ponieważ: a) Dane osobowe pracowników już są dostępne w systemach teleinformatycznych administracji publicznej, w tym w ZUS i rejestrach PESEL – tworzenie dodatkowej ewidencji prowadziłoby do

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					niepotrzebnego dublowania danych. b) Wprowadzanie do publicznej ewidencji imienia, nazwiska i PESEL osób fizycznych może prowadzić do nadmiernej ingerencji w ochronę prywatności, co stoi w sprzeczności z zasadą minimalizacji danych wynikającą z RODO. c) Do celów wykonywania ustawy (w tym współpracy PIP z ZUS) wystarczy identyfikacja pracodawcy i numer decyzji – organ dysponujący decyzją zna dane pracowników i nie ma potrzeby przenoszenia ich do odrębnego rejestru.
10	Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych	Art. 1 pkt 14 projektu ustawy (art. 35 ust. 1 ustawy o PIP)	Do art. 1 pkt 14 projektu. Na gruncie projektowanego przepisu oraz uzasadnienia zauważamy potrzebę potwierdzenia, czy Państwowa Inspekcja Pracy będzie weryfikować wykonanie obowiązków wynikających z projektowanego art. 35 ust. 1 <i>ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy</i> (np. wykorzystując dostęp do danych Zakładu) i wywierać realny wpływ na płatników składek w razie braku ich wykonania (np. sankcje), co przyczyni się do realizacji obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych.		Uwaga uwzględniona PIP będzie weryfikować wykonanie obowiązków wynikających z projektowanego art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
11	Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych	art. 5 pkt 1 projektu ustawy (art. 50 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.)	Projektowany przepis nakłada na Zakład obowiązek udostępnienia określonych danych Państwowej Inspekcji Pracy. Zwracamy uwagę na konieczność precyzyjnego określenia zakresu wymienianych danych w toku dalszych prac nad projektem ustawy i weryfikacji technologicznych możliwości ich wymiany.		Uwaga uwzględniona Zakres danych został precyzyjnie określony w art. 5 pkt 1 projektu ustawy (art. 50 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych), jednocześnie proponujemy usunięcie następujących kategorii danych określonych w lit. p, t, u z art. 50 ust. 13a pkt. 1.
12	Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych	Art. 14 ustawy – wejście w życie ustawy	Przewidziany w projektowanej ustawie zakres wymiany danych wymaga budowy usług zastępujących dotychczasowy proces udostępniania drogą elektroniczną danych z zasobów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do Głównego Inspektoratu Pracy. Dodatkowo art. 5 projektowanej ustawy nakłada na Zakład obowiązek prowadzenia systemu teleinformatycznego służącego do wymiany danych i informacji przekazanych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Krajową Administrację Skarbową w celu realizacji obowiązków w zakresie planowania i przeprowadzania kontroli – po uprzednim dokonaniu analizy prawdopodobieństwa naruszenia prawa w ramach wykonywania działalności gospodarczej. Powyższe oznacza konieczność budowy nowego systemu, którego funkcje, zakres danych i informacji oraz szczegółowe warunki techniczne przekazywania tych danych i informacji nie są obecnie znane. Sygnalizujemy, że realizacja ustawy		Uwaga nieuwzględniona 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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			w powyżej zakreślonym zakresie nie jest możliwa w terminie wejścia w życie proponowanym przez projektodawcę. W związku z powyższym konieczne jest zagwarantowanie co najmniej: 1) 9 miesięcznego okresu <i>vacatio legis</i> dla art. 1 pkt 4 i 5 oraz art. 5 pkt 1 projektu ustawy, 2) 12 miesięcznego okresu <i>vacatio legis</i> dla art. 5 pkt 2 projektu ustawy – w zakresie dodawanego art. 68ac ust. 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.		
13	Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych	OSR projektu ustawy pkt 6	Sygnalizujemy, że środki finansowe na realizację projektu ustawy nie zostały ujęte w projekcie planu finansowego Zakładu na 2026 r. Realizacja zadania wynikającego z projektu ustawy w ramach środków własnych Zakładu będzie możliwa w wyniku zwiększenia środków z odpisu FUS na pokrycie zwiększonych zadań lub przekazania na ten cel środków z budżetu państwa.		Uwaga nieuwzględniona - brak konkretnej propozycji w zakresie uwzględnienia zmian w OSR.
14	Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych	Propozycja dodatkowa	Ponawiamy postulat wprowadzenia zmian do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu przeprowadzania kontroli płatników składek z prośbą o uwzględnienie w bieżących pracach legislacyjnych Ministerstwa. Przygotowane przez Zakład zmiany do rozporządzenia, którego projekt przekazujemy również w załączeniu, przewidują, że legitymacje służbowe inspektorów kontroli Zakładu byłyby wydawane w dwóch postaciach – jako spersonalizowana karta identyfikacyjna oraz dokument mobilny, o którym mowa w art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 26 maja 2023 r. o aplikacji mObywatel („mLegitymacja”). Ponadto w rozporządzeniu proponuje się przepisy, które określają przesłanki i tryb wymiany legitymacji,		Uwaga nie dotyczy projektu ustawy.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			postępowania w przypadku utraty legitymacji, a także utraty jej ważności. Z uwagi na to, że w aktualnym stanie prawnym, inspektorzy kontroli Zakładu posiadają dotychczasowe legitymacje służbowe, określone w myśl dotychczasowych przepisów, zasadne jest także wprowadzenie w omawianej nowelizacji przepisu przejściowego regulującego kwestię ważności legitymacji służbowych inspektora kontroli Zakładu wydanych przed wejściem w życie nowego rozporządzenia – legitymacje służbowe wydane przed dniem wejścia w życie rozporządzenia zachowywałyby swoją ważność przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące od dnia wejścia w życie rozporządzenia.		
15	Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych	Propozycja dodatkowa Propozycje przepisów dot. wykonywania kontroli w sposób zdalny, możliwości elektronicznego sporządzenia upoważnienia do przeprowadzenia kontroli płatnika składek oraz sporządzenia w postaci elektronicznej i doręczenia protokołu kontroli za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej	Uzasadnienie W aktualnym stanie prawnym brak jest podstawy prawnej do sporządzania upoważnienia do przeprowadzenia kontroli płatnika składek w postaci elektronicznej i doręczenia za pomocą profilu informacyjnego w systemie teleinformatycznym Zakładu. Aktualnie doręczenie płatnikowi składek upoważnienia do przeprowadzenia kontroli płatnika składek jest możliwe osobiście, po uprzednim okazaniu legitymacji służbowej przez inspektora kontroli Zakładu. W związku z tym proponuje się uregulować kwestię sporządzania i doręczania w formie elektronicznej upoważnienia do przeprowadzenia kontroli płatnika składek w celu prowadzenia kontroli z pełnym wykorzystaniem systemu teleinformatycznego ZUS. Wprowadzenie powyższej regulacji skutkuje określeniem w przepisach daty wszczęcia kontroli	Art. 1. W ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: 1) w art. 89: a) po ust. 1a dodaje się ust. 1b-1d w brzmieniu: „1b. Upoważnienie, o którym mowa w ust. 1, może być sporządzone w postaci elektronicznej, które jest opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym albo	Uwaga nie dotyczy projektu ustawy.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			za pośrednictwem systemu teleinformatycznego ZUS. Zgodnie z proponowanym przepisem, datą taką będzie dzień doręczenia upoważnienia do przeprowadzenia kontroli płatnika składek na profilu informacyjnym w systemie teleinformatycznym ZUS. W aktualnym stanie prawnym, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może przeprowadzić kontrolę w sposób zdalny jedynie u płatnika składek posiadającego status przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy – Prawo przedsiębiorców. Wynika to z przepisu art. 51 ust. 3a ustawy – Prawo przedsiębiorców w związku z art. 92a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 51 ust. 3a ustawy – Prawo przedsiębiorców, za zgodą przedsiębiorcy kontrola lub poszczególne czynności kontrolne mogą być przeprowadzone w sposób zdalny za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 1640) lub za pomocą środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz.U. z 2020 r. poz. 344), jeżeli może to usprawnić prowadzenie kontroli lub przemawia za tym charakter prowadzonej przez przedsiębiorcę działalności gospodarczej. Powołany przepis dopuszcza możliwość prowadzenia kontroli w sposób zdalny u płatnika składek będącego przedsiębiorcą jedynie za zgodą przedsiębiorcy oraz w przypadku, jeżeli może to usprawnić prowadzenie kontroli lub przemawia za tym charakter prowadzonej przez przedsiębiorcę działalności gospodarczej.	kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną Zakładu i doręczone na profil informacyjny w systemie teleinformatycznym Zakładu. 1c. Datą doręczenia upoważnienia, o którym mowa w ust. 1b, jest dzień potwierdzenia jego odbioru przez płatnika składek na profilu informacyjnym w systemie teleinformatycznym Zakładu. 1d. W przypadku wykonywania czynności kontrolnych w sposób zdalny, o którym mowa w art. 90 ust. 1a, nie jest wymagane okazanie legitymacji służbowej przez inspektora kontroli Zakładu”; 2) po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu: „2a. Datą wszczęcia kontroli, o której mowa w art. 90 ust. 1a jest dzień doręczenia upoważnienia do przeprowadzenia kontroli płatnika składek na profil informacyjny w systemie teleinformatycznym Zakładu”;	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Propozycja dodania ust. 1a do art. 90 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, skutkować będzie tym, że kontrola będzie mogła być prowadzona w sposób zdalny zarówno u płatnika składek, który posiada lub nie status przedsiębiorcy. Dodatkowo, taka forma kontroli nie będzie wymagała zgody płatnika składek oraz nie będzie uzależniona od spełnienia innych dodatkowych warunków jak np. charakter prowadzonej przez przedsiębiorcę działalności. Dlatego też, proponuje się uregulować w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych aby kontrola w sposób zdalny była prowadzona u płatnika składek (przedsiębiorcy lub nie będącego przedsiębiorcą) z wykorzystaniem systemu teleinformatycznego Zakładu. Dodatkowo proponuje się w projektowanych ust. 4a i 4b do art. 90 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, aby czynności kontrolne były prowadzone w siedzibie terenowej jednostki organizacyjnej Zakładu po zaistnieniu wskazanych w tych przepisach przesłanek. I tak, czynności kontrolne byłyby wykonywane w siedzibie terenowej jednostki organizacyjnej Zakładu, jeżeli zachodziłaby konieczność przeprowadzenia dowodu z zeznań ubezpieczonego lub świadka, którego miejsce zamieszkania znajduje się we właściwości miejscowej tej jednostki organizacyjnej Zakładu, zachodziłaby konieczność przeprowadzenia dowodu z zeznań byłego pracownika płatnika składek, innej osoby, która świadczyła usługi u płatnika składek lub świadka, zachodziłaby konieczność przeprowadzenia dowodu z zeznań osób, o których mowa w pkt 1 i 2 z udziałem tłumacza oraz w sytuacji, gdy płatnik składek płatnik składek nie zgłosił do Zakładu	3) w art. 90: a) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu: „1a. Kontrola lub poszczególne czynności kontrolne mogą być prowadzone w sposób zdalny za pośrednictwem systemu teleinformatycznego Zakładu.”, b) po ust. 4 dodaje się ust. 4a i 4b w brzmieniu: „4a. Czynności kontrolne prowadzi się w siedzibie terenowej jednostki organizacyjnej Zakładu, jeżeli: 1) zachodzi konieczność przeprowadzenia dowodu z zeznań ubezpieczonego lub świadka, którego miejsce zamieszkania znajduje się we właściwości miejscowej tej jednostki organizacyjnej Zakładu; 2) zachodzi konieczność przeprowadzenia dowodu z zeznań byłego pracownika płatnika składek, innej osoby, która świadczyła usługi u płatnika składek lub świadka; 3) zachodzi konieczność przeprowadzenia dowodu z zeznań osób, o których	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			zmiany adresu siedziby, nie wykreślił firmy lub nie zmienił adresu siedziby w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej lub Krajowym Rejestrze Sądowym, a pod wskazanym adresem działalność nie jest prowadzona. W powyższym przypadkach zgoda płatnika składek na wykonywanie czynności kontrolnych w terenowej jednostce organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie będzie wymagana. Jednocześnie w aktualnym stanie prawnym brak jest przepisów prawnych uprawniających Zakład Ubezpieczeń Społecznych do sporządzenia protokołu kontroli w postaci elektronicznej i jego doręczenia za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. W związku z tym, proponuje się wprowadzenie regulacji prawnej zgodnie z którą protokół kontroli i aneks do protokołu kontroli będzie mógł być również sporządzony i doręczony w formie elektronicznej. Dotyczy to również informacji o sposobie rozpatrzenia zastrzeżeń. Jednocześnie proponuje się zmianę przepisu w zakresie ustalania kategorii przedsiębiorcy dla potrzeb liczenia czasu trwania kontroli prowadzonej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Proponowana zmiana podyktowana jest orzecznictwem sądów administracyjnych wskazującym na błędnie przyjętą przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych interpretację art. 7 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców w zakresie ustalenia kategorii przedsiębiorcy, która jest niezbędna dla określenia czasu trwania kontroli na podstawie art. 55 ustawy – Prawo przedsiębiorców. Zmiana art. 92a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, polega na dodaniu ust. 2 i 3, które	mowa w pkt 1 i 2 z udziałem tłumacza; 4) płatnik składek nie zgłosił do Zakładu zmiany adresu siedziby, nie wykreślił firmy lub nie zmienił adresu siedziby w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej lub Krajowym Rejestrze Sądowym, a pod wskazanym adresem działalność nie jest prowadzona. 4b. W przypadkach, o których mowa w ust. 4a, zgoda płatnika składek na prowadzenie czynności kontrolnych w siedzibie terenowej jednostki organizacyjnej Zakładu nie jest wymagana.”; 4) w art. 91: a) po ust. 2a dodaje się ust. 2b-2d w brzmieniu: „2b. Protokół kontroli może być sporządzony w postaci elektronicznej, który opatruje się kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym albo	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			regulowałyby sposób ustalania kategorii przedsiębiorcy, w zależności od liczby zgłoszonych ubezpieczonych dla potrzeb określenia czasu trwania kontroli. Zgodnie z projektowanym art. 92a ust. 1 do kontroli płatnika składek będącego przedsiębiorcą stosuje się przepisy rozdziału 5 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, chyba że ustawa stanowi inaczej. Oznacza to, że do kontroli płatnika składek będącego przedsiębiorcą zastosowanie znajdowałyby wprost przepisy rozdziału 5 ustawy – Prawo przedsiębiorców, o ile przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie będą danej materii ustawowej regulowały odrębnie. Dotyczy to również dodawanych ust. 2 i 3 do art. 92a, które regulują kwestię określania statusu przedsiębiorcy. Ustalenie statusu przedsiębiorcy jest z kolei niezbędne dla ustalenia czasu trwania kontroli. W aktualnym stanie prawnym, czas trwania kontroli płatnika składek będącego przedsiębiorcą jest ustalany na podstawie art. 55 ust. 1 w związku z art. 7 ustawy – Prawo przedsiębiorców. Przepis art. 55 ust. 1 ustawy – Prawo przedsiębiorców, do którego odsyła art. 92a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych uzależnia długość czasu trwania kontroli od tego, czy płatnik składek posiada status mikroprzedsiębiorcy, małego przedsiębiorcy, średniego przedsiębiorcy, czy pozostałego przedsiębiorcy. W zależności od tego jaki płatnik składek posiada status, czas trwania kontroli wynosi odpowiednio 12, 18, 24 albo 48 dni roboczych. Z kolei status przedsiębiorcy jest ustalany na podstawie art. 7 ustawy – Prawo przedsiębiorców, do którego nie odsyła ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych.	kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną. 2c. Protokół kontroli, o którym mowa w ust. 2b, doręcza się płatnikowi składek na profil informacyjny w systemie teleinformatycznym Zakładu. Przepisy art. 71ab ust. 4-6 stosuje się odpowiednio. 2d. Jeżeli w trakcie przeprowadzania kontroli nastąpi zgon kontrolowanego płatnika składek, wykreślenie płatnika składek z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej albo z Krajowego Rejestru Sądowego lub innego właściwego rejestru, protokół kontroli pozostawia się w aktach kontroli.”, b) po ust. 4a dodaje się ust. 4b i 4c w brzmieniu: „4b. Informacja o sposobie rozpatrzenia zastrzeżeń oraz aneks do protokołu kontroli mogą być sporządzone w postaci elektronicznej, które opatruje się kwalifikowanym podpisem	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Powołany przepis uzależnia posiadanie statusu mikroprzedsiębiorcy, małego przedsiębiorcy, średniego przedsiębiorcy, czy pozostałego przedsiębiorcy od dwóch przesłanek. Pierwszą z nich jest średnioroczne zatrudnianie w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych określonej liczby pracowników przez płatnika składek. Drugą z nich jest przekroczenie określonej kwoty rocznego obrotu netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług, operacji finansowych lub przekroczenie sumy aktywów bilansu sporządzonego na koniec jednego z dwóch ostatnich lat obrotowych. W zależności od tego ile płatnik składek zatrudnia pracowników oraz jakie uzyskuje kwoty ze sprzedaży wyrobów i usług, operacji finansowych, ustalany jest status przedsiębiorcy. Zakład aktualnie ustalając średnioroczne zatrudnienie u płatnika składek uwzględnia wszystkie tytuły rodzące obowiązek ubezpieczeń społecznych, bowiem ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych w art. 6 wskazuje nie tylko pracowników, którzy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, ale również zleceniobiorców, którzy podlegają ubezpieczeniom społecznym. Powołany przepis wskazuje, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są nie tylko pracownikami, ale m.in. osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Prawdopodobnie podlegania ubezpieczeniom	elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym albo kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną. 4c. Dokumenty, o których mowa w ust. 4b, doręcza się płatnikowi składek na profil informacyjny w systemie teleinformatycznym Zakładu. Przepisy art. 71ab ust. 4-6 stosuje się odpowiednio.”; 5) art. 92a otrzymuje brzmienie: „Art. 92a. 1. Do kontroli płatnika składek będącego przedsiębiorcą stosuje się przepisy rozdziału 5 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, chyba że ustawa stanowi inaczej. 2. Zakład ustala kategorię przedsiębiorcy będącego płatnikiem składek, dla potrzeb ustalenia czasu trwania kontroli, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, wyłącznie na podstawie stanu średniorocznego	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			społecznym zleceniobiorców i opłacania za nich składek również podlega kontroli. Ustalenie przez Zakład stanu średniorocznego zatrudnienia u płatnika składek zostało zakwestionowane przez orzecznictwo sądów administracyjnych jakie zapadło na tle kontroli płatników składek prowadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W ocenie sądów administracyjnych, ustalanie przez Zakład stanu średniorocznego zatrudnienia u płatnika składek jest niezgodne z art. 7 ustawy – Prawo przedsiębiorców. Zgodnie z aktualną linią orzecniczą sądów administracyjnych (wyrok Naczelnego sądu Administracyjnego z dnia 9 grudnia 2020 r. sygn. akt I GSK 962/20, wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 9 grudnia 2020 r. sygn. akt I GSK 980/20, wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 8 stycznia 2021 r. sygn. akt I GSK 1461/20), definicja mikroprzedsiębiorcy, małego przedsiębiorcy, średniego przedsiębiorcy czy pozostałego przedsiębiorcy zawarta w art. 7 ustawy – Prawo przedsiębiorców, jest jasna i wyraźnie wskazuje na pracownika i zatrudnianie, a także na pełny etat, a więc są to pojęcia związane ze sfera stosunków pracy, w Polsce regulowaną Kodeksem pracy. W ocenie NSA „zatrudnienie” w myśl art. 7 ustawy – Prawo przedsiębiorców, należy rozumieć jako zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Tym samym zdaniem sądów, wykonywanie pracy na podstawie innego stosunku pracy nie mieści się w pojęciu „zatrudnienie”, w myśl art. 7 powołanej ustawy i dla ustalenia średniorocznego zatrudnienia Zakład powinien uwzględniać jedynie pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, nie zaś	zatrudnienia, o którym mowa w art. 7 ust. 1 tej ustawy. 3. Przy ustalaniu średniorocznego zatrudnienia, o którym mowa w art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, dla potrzeb ustalenia czasu trwania kontroli, o którym mowa w art. 55 ust. 1 tej ustawy, uwzględnia się ubezpieczonych, o których mowa w art. 4 pkt 1 ustawy.”.	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			na podstawie umowy cywilnoprawnej. Co więcej, przyjęta linia orzecznicza sądów administracyjnych wskazuje, że „w przypadku podmiotu, który całość pracy powierza osobom nie na podstawie stosunku pracy, tylko na podstawie umów cywilnoprawnych, to wówczas taki przedsiębiorca będzie odpowiadał definicji mikroprzedsiębiorcy”. Mając na uwadze przyjętą linię orzeczniczą sądów w zakresie interpretacji art. 7 ustawy – Prawo przedsiębiorców stwierdzić należy, że zachodzi konieczność zmiany przepisów, bowiem obecnie obowiązujące regulacje prawne różnicują płatników składek, na tych którzy zgłaszają wyłącznie zleceniobiorców i na tych którzy zgłaszają jedynie pracowników. Zakład Ubezpieczeń Społecznych kontroluje nie tylko płatników składek zatrudniających osoby na podstawie umowy o pracę ale również płatników składek zatrudniających osoby na podstawie umowy cywilnoprawnej. Tym samym przy uwzględnieniu interpretacji przyjętej przez orzecznictwo sądów administracyjnych, czas trwania kontroli nie będzie jednakowy dla płatników składek zgłaszających do ubezpieczeń społecznych taką samą liczbę ubezpieczonych. Dla przykładu czas trwania kontroli dla płatnika składek zgłaszającego 20 pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w myśl art. 55 ust. 1 w związku z art. 7 ustawy – Prawo przedsiębiorców wynosić będzie 18 dni roboczych. Z kolei czas trwania kontroli dla płatnika składek, który zgłasza wyłącznie 20 zleceniobiorców, bez zgłoszenia pracowników na podstawie umowy o pracę, wynosić będzie zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz z interpretacją przyjętą przez orzecznictwo sądowe 12 dni roboczych.		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Jednocześnie czas trwania kontroli dla płatnika składek zgłaszającego tylko 2 pracowników i dla płatnika składek zgłaszającego wyłącznie 200 zleceniobiorców wynosić będzie 12 dni roboczych. Należy podkreślić, że zgodnie z art. 2a ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawa stoi na gruncie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych. Zasada równego traktowania zgodnie z art. 2a ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, dotyczy w szczególności warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych i obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenia społeczne. W związku z powyższym, w celu usunięcia nierówności oraz rozbieżności pomiędzy przepisami ustawy – Prawo przedsiębiorców oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, konieczne staje się szczegółowe uregulowanie sposobu określania przez Zakład stanu średniorocznego zatrudnienia, o którym mowa w art. 7 ust. 1 ustawy – Prawo przedsiębiorców. Wprowadzenie przepisu do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, regulującego sposób ustalania stanu średniorocznego zatrudnienia uwzględnić będzie tym samym wszystkie tytuły zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych, nie zaś tylko zatrudnienie na podstawie stosunku pracy. Ponadto wprowadzenie projektowanego przepisu przyczyni się do tego, że Zakład wobec płatnika składek zatrudniającego znaczną liczbę zleceniobiorców będzie dysponował odpowiednim czasem trwania kontroli, który umożliwi efektywne przeprowadzenie kontroli co wiąże się z kolei z prawidłowym dokonaniem ustaleń kontroli.		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
16	Główny Inspektor Pracy	Art. 11 pkt 7 ustawy o PIP	Proponuje się, aby pkt 7 otrzymał następujące brzmienie: „7) nakazania wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego ze stosunku pracy; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;” Proponowana zmiana polega na usunięciu z dotychczasowej treści przepisu sformułowania „pracodawca” z przesłanek wydania nakazu wypłaty oraz zastąpienie sformułowania „świadczenie przysługujące pracownikowi” sformułowaniem „świadczenie przysługujące ze stosunku pracy”. Zgodnie art. 11 pkt 7 ustawy w obecnym brzmieniu inspektor pracy uprawniony jest do nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi. Nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu. Wydanie decyzji administracyjnej nakazującej wypłatę należnego wynagrodzenia za pracę nie jest jednak możliwe w przypadku, gdy świadczenie to nie zostało wypłacone pracownikowi przez podmiot, który utracił status pracodawcy (tj. nie zatrudnia pracowników) w czasie przeprowadzania czynności kontrolnych lub utracił ten status po zakończeniu kontroli. W praktyce powoduje to znaczące uszczuplenie kompetencji inspektora pracy w zakresie stosowania środków prawnych, w które został wyposażony i brak możliwości ochrony osób, którym takie podmioty nie wypłaciły należnego wynagrodzenia za pracę. Dodatkowo sformułowanie „świadczenie przysługujące pracownikowi” powodowało		Uwaga nieuwzględniona. Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			wątpliwości interpretacyjne, czy dopuszczalne jest wydanie nakazu wypłaty w sytuacji, gdy niewypłacone świadczenie objęte decyzją przysługuje byłemu pracownikowi. Inspektorzy pracy obejmowali nakazami wypłaty także świadczenia przysługujące byłym pracownikom, niemniej wskazana wyżej redakcja przepisu budziła wątpliwości adresatów nakazów i skłaniała do niepotrzebnego kwestionowania wydanych decyzji w czasochłonnym dla organów Państwowej Inspekcji Pracy postępowaniu odwoławczym. Proponowane rozwiązanie pozwoli na kierowanie nakazów wypłaty do podmiotów niewypłacających należnych świadczeń ze stosunku pracy niezależnie od utrzymania statusu pracodawcy, wyeliminuje sytuacje podejmowani celowych działań przez adresatów nakazu wypłaty, a zmierzających do utraty statusu pracodawcy (rozwiązanie umów o pracę celem uniknięcia wydania nakazu wypłaty lub egzekucji nakazu wypłaty), oraz wątpliwości interpretacyjne skutkujące niepotrzebnymi postępowaniami odwoławczymi.		
17	Główny Inspektor Pracy	Art. 1 pkt 3 projektu ustawy (art. 13 ustawy o PIP).	W pkt 1 ze względów redakcyjnych wyraz „oraz” po wyrazach „bezpieczeństwa i higieny pracy” proponuje się zastąpić przecinkiem. Proponuje się, aby pkt 5 otrzymał następujące brzmienie: „5) przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności: działalności: a) jest lub w okresie jednego roku poprzedzającego dzień rozpoczęcia kontroli było wykonywane zlecenie,		Uwaga uwzględniona

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			b) są lub w okresie jednego roku poprzedzającego dzień rozpoczęcia kontroli były świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773),” Należy ujednolicić redakcję tego przepisu z redakcją art. 13 pkt 1 ustawy.		
18	Główny Inspektor Pracy	art. 1 pkt 4 projektu ustawy (art. 14 ust. 2 pkt 3 ustawy o PIP)	Po wyrazach „Zakład Ubezpieczeń Społecznych” proponuje się dodać wyrazy „i Krajową Administracją Skarbową”. Zgodnie z kamieniem milowym A71G wymiana danych będzie bowiem następowała także z Krajową Administracją Skarbową.		Uwaga nieuwzględniona Uwaga niezrozumiała. Art. 1 pkt 4 projektu ustawy (art. 14 ust. 2 pkt 3 ustawy o PIP) odnosi się do przepisu, który określa jakiego rodzaju dane ma przekazywać do PIP Zakład Ubezpieczeń Społecznych
19	Główny Inspektor Pracy	Art. 1 pkt 5 projektu ustawy (art. 14a ustawy o PIP)	W ust. 1 w pkt 1 w lit. b wyraz „regon” powinien być zapisany wielkimi literami (REGON). W ust. 1 w pkt 1 proponuje się skreślić lit. g i h ze względu na to, że projektowane przepisy rodzą wątpliwości natury praktycznej i systemowej. Zgodnie bowiem z art. 36 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy wystąpienie zawiera wnioski pokontrolne i ich podstawę prawną, zaś podmiot kontrolowany lub organ sprawujący nad nim nadzór, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu, nie dłuższym niż 30 dni, zawiadomić odpowiedni organ Państwowej Inspekcji Pracy o terminie i		Uwaga nieuwzględniona propozycja wykreślenia z projektowanego art. 14a ust. 1 pkt 1 lit. g i h, odnoszących się do przekazywania do ZUS przez PIP informacji o wysokości kwoty wskazanej w wystąpieniu lub wydanym poleceniu, w którym mowa w art. 11 pkt 8 i art. 11b ustawy o PIP (tj. kwoty jaka została wskazana w wystąpieniu lub poleceniu w sprawie wypłacenia

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			sposobie realizacji wniosków pokontrolnych. W takich przypadkach informację o kwotach Państwowa Inspekcja Pracy może pozyskać dopiero po udzieleniu przez pracodawcę odpowiedzi na realizację wystąpienia. Podobna uwaga odnosi się do poleceń. W ust. 1 w pkt 1 proponuje się skreślić lit. i. Zgodnie z wprowadzeniem do wyliczenia określonym w pkt 1, dane wskazane w wyliczeniu dotyczą podmiotu kontrolowanego, a nie osoby jak określono w lit. i. Ponadto dane te mieszczą się w katalogu danych wymienionych w pkt 2. W ust. 1 w pkt 2 proponuje się skreślić lit. e, ponieważ pkt 2 dotyczy danych osoby, a nie podmiotu kontrolowanego. Dane podmiotu kontrolowanego są określone w pkt 1, który jest podstawą do przekazania danych podmiotu. Ponadto przepis określony w ten sposób nie wskazuje jakie konkretnie dane miałyby przekazać Państwowa Inspekcja Pracy. W projektowanym art. 14a brak ust. 2, wobec czego należy usunąć oznaczenie ust. 1.		wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę), wypacza sens realizacji tego zadania i celowości wymiany danych pomiędzy PIP i ZUS. Uwaga GIP sprowadza się do tego, że realizacja postulowanej zmiany o wydawanym wystąpieniu lub poleceniu chociażby nakazującym wypłatę wynagrodzenia ma charakter blankietowy i nie niesie za sobą żadnych konsekwencji i skutków prawnych, skoro podmiot kontrolowany może je zakwestionować lub po prostu nie zrealizować. Zakład proponuje rozważenie zastąpienia treści projektowanych lit. g i h – informacjami i danymi do ZUS o przypadkach, w których kontrolowany podmiot dostosował się do wystąpienia lub polecenia PIP
20	Główny Inspektor Pracy	Art. 1 pkt 6 projektu ustawy (art. 16 ustawy o PIP)	Projektowanemu przepisowi proponuje się nadać następujące brzmienie:	Art 16. Prezes Rady Ministrów określi, w	Uwaga uwzględniona

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Art 16. Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb i formy współdziałania niektórych organów z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie prawa pracy oraz legalności zatrudnienia, uwzględniając potrzebę współdziałania i wymiany informacji pomiędzy niektórymi organami w zakresie prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w celu poprawy praworządności w stosunkach pracy i zapobieganiu naruszeniom prawa.” Przepis upoważniający do wydania rozporządzenia jest bowiem zbyt szeroki. Zbędne jest określanie trybu do każdej formy współdziałania pomiędzy organami.	drodze rozporządzenia, tryb i formy współdziałania niektórych organów z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie prawa pracy oraz legalności zatrudnienia, uwzględniając potrzebę współdziałania i wymiany informacji pomiędzy niektórymi organami w zakresie prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w celu poprawy praworządności w stosunkach pracy i zapobieganiu naruszeniom prawa.”	
21	Główny Inspektor Pracy	Art. 1 pkt 9 projektu ustawy (art. 23 ust. 1 pkt 7 ustawy o PIP)	Proponuje się nadać następujące brzmienie pkt 7: „7) utrwalania przebiegu i wyników oględzin, o których mowa w pkt 2, za pomocą aparatury i środków technicznych, w tym bezzałogowych statków powietrznych, służących do utrwalania obrazu lub dźwięku;” Zgodnie z obecnym brzmieniem art. 23 ust. 1 pkt 7 ustawy o PIP, inspektor pracy posiada uprawnienie do utrwalania przebiegu i wyników oględzin za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku. Proponowana zmiana poszerzyłaby możliwości przeprowadzania oględzin za pośrednictwem bezzałogowych statków powietrznych, zwanych	„7) utrwalania przebiegu i wyników oględzin, o których mowa w pkt 2, za pomocą aparatury i środków technicznych, w tym bezzałogowych statków powietrznych, służących do utrwalania obrazu lub dźwięku;”	Uwaga nieuwzględniona. Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
		Art. 23 ust. 1 pkt 8 Art. 23 ust. 1a ustawy o PIP	potocznie dronami. Urządzenia takie są już z powodzeniem wykorzystywane przez inspektorów Inspekcji Ochrony Środowiska. W przypadku inspektorów pracy metody badania stanu faktycznego za pośrednictwem dronów miałyby szczególne znaczenie w przypadku kontroli bhp, np. na budowach oraz legalności zatrudnienia. Niewątpliwie przyczyniłoby się to do zwiększenia efektywności, a także skuteczności działania organów PIP i stanowiłoby również przejaw realizacji kamienia milowego A71G, tj. prowadzenie kontroli zdalnych Proponuje się, aby projektowany przepis art. 23 ust. 1 pkt 8 uwzględniał także postać papierową – w przeciwnym razie należałoby uznać, że niedopuszczalne będą m.in. kserokopie niezbędnych dla kontroli dokumentów, co jest niecelowe. Proponuje się, aby wyrazy „Przesłuchanie kontrolowanego lub świadka” zastąpić wyrazami „Odebranie wyjaśnień od kontrolowanego lub przesłuchanie świadka”. Proponowane w projekcie brzmienie tego przepisu jest nieprawidłowe w świetle uprawnień inspektora pracy.		Uwaga uwzględniona dot. art. 23 ust. 1 pkt 8 Uwaga uwzględniona dot. art. 23 ust. 1a
22	Główny Inspektor Pracy	Art. 24 ustawy o PIP	W art. 24 proponuje się: 1) ust. 6 nadać brzmienie: „6. Upoważnienie do przeprowadzenia kontroli przedsiębiorcy wydaje inspektor pracy, który będzie ją przeprowadzał.” 2) uchylić ust. 7.	W art. 24 proponuje się: 1) ust. 6 nadać brzmienie: „6. Upoważnienie do przeprowadzenia kontroli przedsiębiorcy wydaje inspektor pracy, który będzie ją przeprowadzał.” 2) uchylić ust. 7.	Uwaga nieuwzględniona. Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Celem upoważnienia do kontroli jest zaznajomienie przedsiębiorcy z zakresem kontroli, jej podstawą prawną, celem oraz określenie jej ram czasowych, dzięki czemu przedsiębiorca może przygotować się do kontroli i korzystać ze swoich praw w trakcie jej przeprowadzania. Z uwagi na to, że inspektor pracy przeprowadzający kontrolę jest organem Państwowej Inspekcji Pracy, nie ma uzasadnienia dla wydawania mu upoważnienia przez Głównego Inspektora Pracy albo okręgowego inspektora pracy, a więc przez inne organy. Inspektor pracy działa w postępowaniu kontrolnym jako odrębny organ. Takie rozwiązanie wpłynie na przyspieszenie postępowania, ograniczy zbędną biurokrację i jednoznacznie wskazuje, że to inspektor – jako organ prowadzący postępowanie – ponosi odpowiedzialność za zgodność działań z prawem.		
23	Główny Inspektor Pracy	Art. 1 pkt 10 projektu ustawy (art. 26 ust. 7 ustawy o PIP)	Projektowany przepis ust. 7 powoduje, że nie będzie możliwości zweryfikowania i potwierdzenia tożsamości inspektora pracy w sposób, w jaki umożliwia to aplikacja mObywatel, za pomocą przesłanego kodu liczbowego lub kodu QR. Przepis ten spowoduje natomiast, że inspektor pracy będzie musiał się połączyć z podmiotem kontrolowanym za pomocą aplikacji, która zapewnia przesyłanie na odległość dźwięku i obrazu (np. Skype, Teams), aby pokazać legitymację na ekranie telefonu albo komputera. W związku z powyższym proponuje się uchylenie w art. 32 ust. 1, tj. upoważnienia do wydania przez Marszałka Sejmu zarządzenia określającego wzór legitymacji służbowej oraz dodanie art. 43a w brzmieniu: „Art. 43a. 1. Pracownikowi wykonującemu czynności kontrolne wydaje się legitymację	Art. 43a. 1. Pracownikowi wykonującemu czynności kontrolne wydaje się legitymację służbową w postaci karty. Legitymacja służbowa może być dodatkowo udostępniana w postaci dokumentu mobilnego, o którym mowa w art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 26 maja 2023 r. o aplikacji mObywatel (Dz. U. z 2024 r. poz. 1275 i 1717 oraz z 2025 r. poz. 1019). 2. Wzór legitymacji służbowej, o której mowa w ust. 1, określa, w drodze zarządzenia, Marszałek	Uwaga nieuwzględniona. Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			służbową w postaci karty. Legitymacja służbowa może być dodatkowo udostępniana w postaci dokumentu mobilnego, o którym mowa w art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 26 maja 2023 r. o aplikacji mObywatel (Dz. U. z 2024 r. poz. 1275 i 1717 oraz z 2025 r. poz. 1019). 2. Wzór legitymacji służbowej, o której mowa w ust. 1, określa, w drodze zarządzenia, Marszałek Sejmu, na wniosek Głównego Inspektora Pracy. Zarządzenie Marszałka Sejmu w tej sprawie podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski.”. Ponadto, w związku z ww. przepisem należy dodać przepis przejściowy w brzmieniu: „Legitymacja służbowa, o której mowa w art. 24 ust. 2 ustawy zmienianej w art. 1, wydana przed dniem wejścia w życie ustawy zachowuje ważność do dnia wydania nowej legitymacji na podstawie art. 43a ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, jednak nie dłużej niż do dnia upływu terminu, na który została wydana.”.	Sejmu, na wniosek Głównego Inspektora Pracy. Zarządzenie Marszałka Sejmu w tej sprawie podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski.”. „Legitymacja służbowa, o której mowa w art. 24 ust. 2 ustawy zmienianej w art. 1, wydana przed dniem wejścia w życie ustawy zachowuje ważność do dnia wydania nowej legitymacji na podstawie art. 43a ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, jednak nie dłużej niż do dnia upływu terminu, na który została wydana.”.	
24	Główny Inspektor Pracy	Art. 1 pkt 11 projektu ustawy (art. 31 ust. 2 pkt 15 i ust. 5a ustawy o PIP)	Proponuje się, aby w art. 31 w ust. 2 pkt 15 otrzymał brzmienie: 15) wzmiankę o zgłoszeniu lub niezgłoszeniu zastrzeżeń do treści protokołu albo o zrzeczeniu się prawa do ich zgłoszenia oraz ewentualnym usunięciu stwierdzonych nieprawidłowości przed zakończeniem kontroli;”. Ponadto proponuje się po ust. 5 dodać ust. 5a w brzmieniu: „5a. Przed upływem terminu do zgłoszenia zastrzeżeń podmiot kontrolowany może zrzec się na	art. 31 w ust. 2 pkt 15 otrzymał brzmienie: 15) wzmiankę o zgłoszeniu lub niezgłoszeniu zastrzeżeń do treści protokołu albo o zrzeczeniu się prawa do ich zgłoszenia oraz ewentualnym usunięciu stwierdzonych	Uwaga nieuwzględniona. Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej prawa do ich zgłoszenia.” Z doświadczeń inspektorów pracy wynika, że podmioty kontrolowane stosunkowo rzadko korzystają z prawa do zgłoszenia umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Umożliwienie zrzeczenia się tego prawa przyspieszy zakończenie postępowania prowadzonego przez inspektora pracy, co wpłynie na zwiększenie skuteczności działania organów PIP, a tym samym realizację kamienia milowego A71G.	nieprawidłowości przed zakończeniem kontroli;”. po ust. 5 dodać ust. 5a w brzmieniu: „5a. Przed upływem terminu do zgłoszenia zastrzeżeń podmiot kontrolowany może zrzec się na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej prawa do ich zgłoszenia.”	
25	Główny Inspektor Pracy	Art. 1 pkt 11 projektu ustawy (art. 31 ust. 5 i 9 ustawy o PIP)	W projektowanym ust. 5 tego artykułu jest mowa o „przedstawieniu” protokołu, a w ust. 9 o „przekazaniu” protokołu. Proponuje się ujednolicenie tych pojęć.		Uwaga uwzględniona. W art. 31 ust. 5 zostanie użyte pojęcie “przekazanie protokołu”.
26	Główny Inspektor Pracy	Art. 32 ust. 1 ustawy o PIP	Proponuje się uchylenie ust. 1, w związku z uwagą do art. 26 ust. 7.		Uwaga nieuwzględniona. Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO
27	Główny Inspektor Pracy	Art. 33a ustawy o PIP	Proponuje się dodać art. 33a w brzmieniu: „Art. 33a. Na podstawie ustaleń dokonanych w toku kontroli przez inspektora pracy, okręgowy inspektor pracy zawiadamia strony o wszczęciu postępowania w sprawie decyzji, o której mowa w art. 11 pkt 7a.”. Organ PIP, tj. inspektor pracy prowadzi postępowanie kontrolne, w którym zgodnie z przepisami ustawy o PIP ustawodawca nie przewidział czynnego udziału pracownika. Dopiero	„Art. 33a. Na podstawie ustaleń dokonanych w toku kontroli przez inspektora pracy, okręgowy inspektor pracy zawiadamia strony o wszczęciu postępowania w sprawie decyzji, o której mowa w art. 11 pkt 7a.”.	Uwaga uwzględniona

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			po przeprowadzonej kontroli przez inspektora pracy, drugi organ, tj. okręgowy inspektor pracy wszczyna postępowanie w sprawie stwierdzenia istnienia stosunku pracy. W związku z powyższym propozycja dodania art. 33a w ww. brzmieniu ma na celu jednoznaczne wskazanie etapu, w którym osoba, której praw i obowiązków dotyczy decyzja, o której mowa w art. 11 pkt 7a, staje się stroną postępowania.		
28	Główny Inspektor Pracy	Art. 1 pkt 13 lit. a projektu ustawy (art. 34 ust. 1a ustawy o PIP)	Proponuje się konsekwentne posługiwanie się zwrotem „w formie wpisu do dziennika budowy” w projektowanym ust. 1a – tak jak w projektowanym ust. 2 oraz ust. 5 tego artykułu.		Uwaga uwzględniona Przepis art. 34 ust. 1a zostanie stosownie zmieniony
29	Główny Inspektor Pracy	Art. 1 pkt 13 projektu ustawy (art. 34 ust. 2a ustawy o PIP)	Proponuje się usunięcie ust. 2a z tego artykułu – w przeciwnym razie podmiot kontrolowany w treści decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy nie zostanie poinformowany, w sposób podobny jak w nakazie wypłaty, że decyzja podlega natychmiastowemu wykonaniu. Jednocześnie należy zauważyć, że projektowany art. 34 ust. 2e przewiduje wstrzymanie wykonania decyzji, do dnia upływu terminu na wniesienie odwołania albo dnia prawomocnego orzeczenia sądu, wyłącznie w zakresie skutków związanych z obowiązkami podatkowymi i „ubezpieczeniowymi”, które powstały przed dniem wydania decyzji. W projektowanych przepisach brak jest natomiast regulacji dotyczącej terminu wykonania decyzji co do skutków wynikających z obowiązków w zakresie przepisów prawa pracy, powstałych przed wydaniem decyzji.		Uwaga nieuwzględniona. W zakresie skutków decyzji w sferze prawa pracy nie zasługuje na uwzględnienie. Projektowany przepis art. 34 ust. 2e nie wprowadza rozróżnienia pomiędzy skutkami decyzji Okręgowego Inspektora Pracy w sferze prawa pracy odnoszącymi się do okresu sprzed wydania decyzji a skutkami na przyszłość. Decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy dotyczy stosunku prawnego jako całości i wywołuje skutki w pełnym zakresie prawa pracy – od chwili, gdy

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					staje się wykonalna w rozumieniu art. 130 § 1 k.p.a. Ustawodawca ograniczył wstrzymanie wykonania jedynie do obowiązków podatkowych, ubezpieczeniowych ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach, powstałych przed wydaniem decyzji, natomiast w sferze prawa pracy nie przewidziano takiego rozróżnienia ani podziału na skutki „retroaktywne” i „prospektywne”. Tym samym brak regulacji postulowanej w uwadze nie stanowi luki – ponieważ przepisy wprost przesądzają, że decyzja obejmuje skutki prawa pracy jako jednolitą całość, bez rozgraniczenia na przeszłość i teraźniejszość.
30	Główny Inspektor Pracy	Art. 1 pkt 13 projektu ustawy (art. 34 ust. 2b ustawy o PIP)	Proponuje się rezygnację z rozwiązania zakładającego, że inspektor pracy będzie uprawniony nie tylko do stwierdzania istnienia stosunku pracy, ale także do ustalania treści tego stosunku (projektowany ust. 2b).		Uwaga uwzględniona Przepis zostanie uzupełniony o wskazane elementy. Samo stwierdzenie istnienia stosunku pracy bez określenia

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Jeżeli powyższa uwaga nie zostanie uwzględniona, to należy zauważyć, że w projektowanym art. 34 ust. 2c określono, że w jeżeli zgromadzony przez okręgowego inspektora pracy materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie wynagrodzenia za pracę, wskazane zostanie minimalne wynagrodzenie za pracę. Także w przypadku pozostałych warunków zatrudnienia niemożliwe może być ich określenie przez inspektora pracy. W przypadku braku możliwości jednoznacznego ustalenia innych niż wynagrodzenie za pracę warunków zatrudnienia proponuje się dodanie przepisów, z których wynikałoby, że w przypadku, jeżeli zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie np.: 1) <i>rodzaju zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę</i> – wskazana zostanie umowa na czas nieokreślony (analogicznie do domniemania przyjętego w art. 25¹ § 3 Kodeksu pracy), 2) <i>daty zawarcia umowy o pracę i daty rozpoczęcia pracy</i> – wskazane zostanie, że data rozpoczęcia pracy jest równocześnie datą zawarcia umowy o pracę (analogicznie do rozwiązania przyjętego w art. 26 Kodeksu pracy), 3) <i>miejsca wykonywania pracy</i> – wskazana zostanie siedziba pracodawcy, 4) <i>wymiaru czasu pracy</i> – wskazany zostanie pełny wymiar czasu pracy. Proponuje się, aby projektowany ust. 2e obejmował również obowiązki w zakresie prawa pracy powstałe przed dniem wydania decyzji.		jego podstawowych elementów (wynagrodzenia, wymiaru etatu, rodzaju umowy, miejsca pracy) byłoby iluzoryczne i pozbawione skuteczności praktycznej. Odrzucenie tej kompetencji oznaczałoby, że decyzja okręgowego inspektora nie dawałaby pracownikowi realnej ochrony – pozostawałby nadal w stanie niepewności co do treści stosunku pracy. Projektowane przepisy w zakresie ustalenia warunków zatrudnienia (np. minimalne wynagrodzenie, umowa na czas nieokreślony, pełny etat, siedziba pracodawcy jako miejsce pracy) są spójne z już obowiązującymi rozwiązaniami w Kodeksie pracy (art. 22, art. 25¹ § 3, art. 26 k.p.). Ustawodawca od dawna posługuje się konstrukcjami domniemań prawnych w celu ochrony pracownika – proponowane rozwiązania jedynie systematyzują i

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					rozszerzają te mechanizmy na sytuacje, w których inspektor wydaje decyzję. Wbrew sugestii z uwagi, inspektor nie będzie dowolnie „kreował” treści stosunku pracy, lecz działał w oparciu o konkretne przepisy ustawy i domniemania prawne. Każde rozstrzygnięcie będzie oparte na materiale dowodowym, a jedynie w sytuacjach, gdy materiał ten okaże się niewystarczający, zastosowane zostaną przewidziane wprost w ustawie mechanizmy zastępcze. Przyjęcie proponowanych rozwiązań realizuje zasadę uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p.) oraz zasadę pewności prawa. Pozostawienie kwestii nieokreślonych prowadziło do dalszego obchodzenia prawa pracy przez pracodawców i przerzucania ryzyka nieudokumentowania warunków zatrudnienia na

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					pracownika, co jest sprzeczne z prawem pracy. Jasne domniemania prawne (pełny etat, czas nieokreślony, minimalne wynagrodzenie) ograniczą konieczność dalszych, przewlekłych sporów sądowych o podstawowe elementy zatrudnienia. Brak takiej regulacji doprowadziłby do sytuacji, że decyzje okręgowych inspektorów byłyby niepełne i de facto przerzucałyby całość sporu na sądy, co zaprzecza celowi projektowanej instytucji. Zastrzeżenie, że obowiązki w zakresie prawa pracy sprzed dnia wydania decyzji powstają również w odniesieniu do okresu sprzed wydania decyzji, jest konieczne – w przeciwnym razie pracodawca czerpałby nieuzasadnioną korzyść z nielegalnego zatrudnienia. Skoro decyzja okręgowego inspektora ma charakter deklaratoryjny (stwierdza

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					istniejący od początku stosunek pracy), to konsekwencje muszą sięgać wstecz. Uwaga jest niezasadna, ponieważ rezygnacja z ustalania treści stosunku pracy przez inspektora pracy pozbawiłaby cały mechanizm skuteczności. Projektowane przepisy są spójne z zasadami prawa pracy, ograniczają arbitralność organu, wzmacniają ochronę pracownika i zapewniają pewność prawa, a także odciążają sądy od rozstrzygania podstawowych kwestii, które mogą zostać przesądzone w decyzji administracyjnej.
31	Główny Inspektor Pracy	Art. 1 pkt 13 projektu ustawy (art. 34 ust. 4 ustawy o PIP)	W projektowanym ust. 4 wyraz „polecenia” powinien być zastąpiony wyrazem „polecenia”.		Uwaga uwzględniona
32	Główny Inspektor Pracy	Art. 1 pkt 13 projektu ustawy (art. 34 ust. 5 ustawy o PIP)	Projektowanemu ust. 5 proponuje się nadać brzmienie: „5. Od decyzji inspektora pracy, o których mowa w art. 11 ust. 1-4 i 6-7 oraz art. 11a wydanej na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej albo w formie wpisu do dziennika budowy, podmiotowi kontrolowanemu przysługuje odwołanie do okręgowego inspektora pracy właściwego dla miejsca wykonywania czynności	„5. Od decyzji inspektora pracy, o których mowa w art. 11 ust. 1-4 i 6-7 oraz art. 11a wydanej na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej albo w formie wpisu do dziennika budowy, podmiotowi kontrolowanemu	Uwaga uwzględniona Termin na wniesienie odwołania od decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy będzie wynosił 14 dni.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			kontrolnych. Odwołanie wnosi się w terminie 7 dni od daty doręczenia decyzji.” Należy bowiem zauważyć, że regulacja art. 11 pkt 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy dotyczy nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju. Ww. decyzja, zgodnie z art. 19 ust. 1 pkt 4 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, wydawana jest przez właściwego okręgowego inspektora pracy, a odwołanie od tej decyzji, zgodnie z art. 129 § 1 i 2 k.p.a, wnosi się w terminie 14 dni do Głównego Inspektora Pracy.	przysługuje odwołanie do okręgowego inspektora pracy właściwego dla miejsca wykonywania czynności kontrolnych. Odwołanie wnosi się w terminie 7 dni od daty doręczenia decyzji.”	
33	Główny Inspektor Pracy	Art. 1 pkt 13 projektu ustawy (art. 34 ust. 5c ustawy o PIP)	Proponuje się skreślić ust. 5c, ponieważ kwestia ta jest kompleksowo uregulowana w Kodeksie postępowania administracyjnego, tj. w przepisach dotyczących odwołania od decyzji organu I instancji. Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 12 ustawy o PIP w postępowaniu przed organami Państwowej Inspekcji Pracy w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego. W związku z tym nie ma potrzeby regulowania możliwych rozstrzygnięć organu PIP II instancji oraz terminu na rozpoznanie odwołania.		Uwaga uwzględniona Przepis zostanie wykreślony.
34	Główny Inspektor Pracy	Art. 34 ust. 7 ustawy o PIP	Po ust. 6 proponuje się dodać ust. 7 w brzmieniu: „7. W razie wniesienia odwołania od decyzji, o której mowa w art. 11 pkt 7a, Główny Inspektor Pracy może w uzasadnionych przypadkach	„7. W razie wniesienia odwołania od decyzji, o której mowa w art. 11 pkt 7a, Główny Inspektor	Uwaga nieaktualna – ze względu na nową propozycję GIP w tym zakresie (pkt 8 w tabeli

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			wstrzymać natychmiastowe wykonanie decyzji.”. Regulacja ta mogłaby znaleźć zastosowanie, gdy w odwołaniu podniesiono nowe okoliczności lub przedstawiono nieznane dotąd dowody wskazujące na rozbieżności pomiędzy ustaleniami inspektora pracy stanowiącymi podstawę wydania decyzji, a stanem faktycznym istniejącym w sprawie.	Pracy może w uzasadnionych przypadkach wstrzymać natychmiastowe wykonanie decyzji.”.	dodatkowych uwag do projektu ustawy)
35	Główny Inspektor Pracy	Art. 35 ust. 2 ustawy o PIP	Proponuje się uchylić ust. 2 oraz usunąć oznaczenie ust. 1. W związku z projektowaną zmianą art. 34 ust. 4 polegającą na możliwości wydawania decyzji ustnie i poleceń wyłącznie wówczas, gdy uchybienia mogą być usunięte podczas trwania kontroli (a nie jak dotychczas również niezwłocznie po jej zakończeniu) zbędny staje się obowiązek informowania o ich realizacji.		Uwaga uwzględniona Przepis zostanie zmieniony
36	Główny Inspektor Pracy	Art. 36 ust. 2 ustawy o PIP	Ust. 2 proponuje się nadać następujące brzmienie: „2. Podmiot kontrolowany lub organ sprawujący nad nim nadzór, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu, nie dłuższym niż 30 dni, zawiadomić, na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedni organ Państwowej Inspekcji Pracy o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych.”. Celem tej zmiany jest doprecyzowanie sposobu zawiadomienia odpowiedniego organu Państwowej Inspekcji Pracy o realizacji wniosków pokontrolnych, tak jak w przypadku informowania o realizacji decyzji.	„2. Podmiot kontrolowany lub organ sprawujący nad nim nadzór, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu, nie dłuższym niż 30 dni, zawiadomić, na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedni organ Państwowej Inspekcji Pracy o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych.”.	Uwaga uwzględniona
37	Główny Inspektor Pracy	Art. 43a ustawy o PIP	W związku z uwagą do art. 26 ust. 7 proponuje się dodanie art. 43a w brzmieniu: „Art. 43a. 1. Pracownikowi wykonującemu czynności kontrolne wydaje się legitymację	„Art. 43a. 1. Pracownikowi wykonującemu czynności kontrolne wydaje się legitymację służbową w	Uwaga nieuwzględniona Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			służbową w postaci karty. Legitymacja służbowa może być dodatkowo udostępniana w postaci dokumentu mobilnego, o którym mowa w art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 26 maja 2023 r. o aplikacji mObywatel (Dz. U. z 2024 r. poz. 1275 i 1717 oraz z 2025 r. poz. 1019). 2. Wzór legitymacji służbowej, o której mowa w ust. 1, określa, w drodze zarządzenia, Marszałek Sejmu, na wniosek Głównego Inspektora Pracy. Zarządzenie Marszałka Sejmu w tej sprawie podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski.”.	postaci karty. Legitymacja służbowa może być dodatkowo udostępniana w postaci dokumentu mobilnego, o którym mowa w art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 26 maja 2023 r. o aplikacji mObywatel (Dz. U. z 2024 r. poz. 1275 i 1717 oraz z 2025 r. poz. 1019). 2. Wzór legitymacji służbowej, o której mowa w ust. 1, określa, w drodze zarządzenia, Marszałek Sejmu, na wniosek Głównego Inspektora Pracy. Zarządzenie Marszałka Sejmu w tej sprawie podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski.”.	realizacji kamieni milowych w ramach KPO
38	Główny Inspektor pracy	Art. 2 projektu ustawy (art. 460 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego)	W projektowanym przepisie wyrazy „Główny Inspektor Pracy” proponuje się zastąpić wyrazami „organ Państwowej Inspekcji Pracy”. Zdolność sądową i procesową ma także inspektor pracy, który może przystąpić do postępowania sądowego		Uwaga uwzględniona Przepis zostanie zmieniony.
39	Główny Inspektor pracy	Art. 2 projektu ustawy (art. 465 § 1 ² Kodeksu postępowania cywilnego)	Zasadnym wydaje się aby w tym przepisie pełnomocnikiem Głównego Inspektora Pracy był pracownik Państwowej Inspekcji Pracy a nie wyłącznie pracownik Głównego Inspektoratu Pracy, zważywszy na fakt, że w art. 461 § 12 Kodeksu postępowania cywilnego określono, że		Uwaga uwzględniona Przepis zostanie zmieniony poprzez wskazanie, że pracownik PIP będzie pełnomocnikiem GIP

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			sądem właściwym w sprawach dot. stwierdzenia istnienia stosunku pracy jest sąd rejonowy, w którego obszarze właściwości siedzibę ma okręgowy inspektor pracy, który wydał decyzję w I instancji. Pozostawienie projektowanego przepisu w obecnym brzmieniu oznaczałoby, że pracownicy zatrudnieni w Głównym Inspektoracie Pracy reprezentowaliby Głównego Inspektora Pracy w sądach w całej Polsce, co wpłynęłoby zarówno na znaczny wzrost kosztów, jak i wyłączenie takich pracowników z innych spraw.		Ustalenie właściwości sądu nastąpi ze względu na miejsce świadczenia pracy zgodnie z decyzją PIP.
40	Główny Inspektor pracy	Art. 2 projektu ustawy (art. 467 § 5 Kodeksu postępowania cywilnego)	Proponuje się nadać brzmienie: „§ 5. Jeżeli w sprawie, o której mowa w art. 461 § 12, okaże się, że występują istotne braki w materiale sprawy, a jego uzupełnienie w postępowaniu sądowym byłoby połączone ze znacznymi trudnościami, przewodniczący może zwrócić Głównemu Inspektorowi Pracy akta sprawy w celu uzupełnienia tego materiału wyznaczając mu miesięczny termin od dnia doręczenia zarządzenia na uzupełnienie.”. W projektowanym przepisie nie określono terminu na uzupełnienie materiału. Zasadnym wydaje się określenie takiego terminu ze względu na sprawność i przewidywalność postępowania odwoławczego	„§ 5. Jeżeli w sprawie, o której mowa w art. 461 § 12, okaże się, że występują istotne braki w materiale sprawy, a jego uzupełnienie w postępowaniu sądowym byłoby połączone ze znacznymi trudnościami, przewodniczący może zwrócić Głównemu Inspektorowi Pracy akta sprawy w celu uzupełnienia tego materiału wyznaczając mu miesięczny termin od dnia doręczenia zarządzenia na uzupełnienie.”.	Uwaga bezprzedmiotowa Przepis zostanie usunięty
41	Główny Inspektor Pracy	Art. 3 projektu ustawy (art. 283 § 2 Kodeksu pracy)	Proponuje się po pkt 9 dodać pkt 10 w brzmieniu: „10) nie zawiadamia odpowiedniego organu Państwowej Inspekcji Pracy o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych zawartych w wystąpieniu.”.	„10) nie zawiadamia odpowiedniego organu Państwowej Inspekcji Pracy o terminie i sposobie realizacji wniosków	Uwaga nieuwzględniona Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Mając na względzie poprawę wykonalności wniosków w wystąpieniach kierowanych przez inspektorów pracy do kontrolowanych podmiotów, zasadnym byłoby spenalizowanie nieudzielenia informacji o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych wystąpienia, poprzez ujęcie tego czynu w katalogu wykroczeń w Kodeksie pracy. Zmiana ta przyczyni się również do pozyskania przez Państwową Inspekcję Pracy od podmiotów kontrolowanych pełnej informacji o wysokości świadczeń wypłaconych w wyniku realizacji wystąpienia inspektora pracy.	pokontrolnych zawartych w wystąpieniu.”.	
42	Główny Inspektor Pracy	Art. 5 projektu ustawy (art. 50 ust. 13a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych)	W art. 50 w dodawanym ust. 13a mowa jest o „celu niezbędnym do realizacji ustawowych zadań w zakresie kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy i przepisów dotyczących zatrudnienia”. Proponuje się uzupełnienie tego przepisu tak, aby wynikało z niego, że chodzi nie o „przepisy dotyczące zatrudnienia”, ale „przepisy dotyczące legalności zatrudnienia”.		Uwaga nieuwzględniona uwaga GIP nie koreluje z zakresem danych, które ma przekazywać ZUS. Jeżeli proponuje się uzupełnienie tego przepisu tak, aby wynikało z niego, że chodzi nie o „przepisy dotyczące zatrudnienia”, ale „przepisy dotyczące legalności zatrudnienia”, to należy również zweryfikować, czy zakres danych odpowiada faktycznie tylko temu zadaniu (np. stopa procentowa na ubezpieczenie wypadkowe czy też liczba stanowisk pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze).
43	Główny Inspektor Pracy	Art. 5 projektu ustawy (art. 68ac ustawy z dnia 13 października	W dodawanym art. 68ac proponuje się, aby: <u>1) ust. 1 otrzymał następujące brzmienie:</u>	1. Zakład prowadzi system teleinformatyczny służący	Uwaga nieuwzględniona.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
		1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych)	1. Zakład prowadzi system teleinformatyczny służący do wymiany danych i informacji przekazanych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Krajową Administrację Skarbową w celu określonym w art. 50 ust. 13a, w tym w celu realizacji obowiązków wynikających z art. 47 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców.” <u>2) ust. 3 otrzymał następujące brzmienie:</u> „3. Szczegółowe warunki techniczne udostępniania danych i informacji określa porozumienie zawarte pomiędzy Zakładem, Państwową Inspekcją Pracy oraz Krajową Administracją Skarbową.”. Niewystarczające wydaje się wskazanie w ust. 1 wyłącznie przepisu ustawy – Prawo przedsiębiorców. Zasadnym jest wskazanie także celu określonego w art. 50 ust. 13a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Ponadto w ust. 3 zakres danych i informacji powinien być określony w ustawie, a nie w porozumieniu. Tym bardziej, że w projektowanym art. 14a ustawy o PIP określa się zakres danych przekazywanych przez PIP do ZUS, a w projektowanym art. 50 ust. 13a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych określa się zakres danych przekazywanych przez ZUS do PIP. Powstają wątpliwości odnośnie do korelacji tych przepisów z określonym w przyszłości zakresem danych w porozumieniu i jakie dane miałyby być w nim określone poza wskazanymi w ww. przepisach obu ustaw. Wydaje się, że porozumienie powinno określać wyłącznie warunki techniczne udostępniania danych i informacji.	do wymiany danych i informacji przekazanych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Krajową Administrację Skarbową w celu określonym w art. 50 ust. 13a, w tym w celu realizacji obowiązków wynikających z art. 47 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców.” 2) ust. 3 otrzymał następujące brzmienie: „3. Szczegółowe warunki techniczne udostępniania danych i informacji określa porozumienie zawarte pomiędzy Zakładem, Państwową Inspekcją Pracy oraz Krajową Administracją Skarbową.”.	uwaga GIP nie znajduje uzasadnienia. Doprecyzowanie w projektowanym art. 68ac, który dotyczy wymiany danych pomiędzy ZUS, PIP i KAS w celach udoskonalania analizy ryzyka, poprzez „jednostronne” dodanie w przepisie informacji o celu wymiany danych pomiędzy ZUS, PIP i KAS wyłącznie w celu określonym w art. 50 ust. 13a (tj. realizacji zadań ustawowych PIP), w tym w celu realizacji obowiązków wynikających z art. 47 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, nie jest uzasadnione i sprzeczne z intencją oraz założeniami tej wymiany danych.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
44	Główny Inspektor Pracy	Art. 6 projektu ustawy (art 96 § 1a Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia	Proponowana treść przepisu oznacza, że w postępowaniu mandatowym inspektor pracy będzie mógł nałożyć grzywnę tylko w (sztywnej) wysokości 5000 zł. Powinna to być to grzywna w wysokości „do 5000 zł.”.		Uwaga uwzględniona. Przepis zostanie stosownie zmieniony.
45	Główny Inspektor Pracy	Art. 7 projektu ustawy	W ust. 3 art. 7 określono, że Główny Inspektor Pracy uzyskuje akceptację strategii do dnia 27 marca 2026 r. Jednakże należy zauważyć, że Główny Inspektor Pracy nie ma wpływu na datę akceptacji strategii przez Radę Ochrony Pracy. Proponuje się nałożyć na Głównego Inspektora Pracy obowiązek przedłożenia strategii Radzie Ochrony Pracy, jak również obowiązek zatwierdzenia strategii przez Radę Ochrony Pracy w określonych terminach.		Uwaga niezasadna. Zgodnie z art. 7 ust. 2 projektu ustawy Rada Ochrony Pracy zatwierdza strategię w terminie 14 dni od dnia jej przekazania przez Głównego Inspektora Pracy. Termin ten dotyczy każdego kolejnego rozpatrzenia strategii w zmienionym brzmieniu po zgłoszonych przez nią uwagach.
46	Główny Inspektor Pracy	Art. 10 projektu ustawy	W projektowanym przepisie nastąpiła oczywista omyłka pisarska – wskazano, że Główny Inspektor Pracy najpóźniej do dnia 31 marca 2025 r. przedłoży ministrowi właściwemu do spraw pracy strategię, raport z audytu, zarządzenie i porozumienie, podczas gdy powinna być wskazana data „31 marca 2026 r.”. Ponadto przepis art. 10 powinien odsyłać do art. 7-9, a nie do art. 8-10. Jednocześnie wyrazy „o którym” należy zastąpić wyrazami „o których”.		Uwaga uwzględniona
47	Główny Inspektor Pracy	Nowelizacja ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji	Dodanie do katalogu środków prawnych, którymi dysponują organy Państwowej Inspekcji Pracy, nowego nakazu stwierdzenia istnienia stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, powinna być zawarta umowa o pracę, wymaga dodania w ustawie z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym		Uwaga nieuwzględniona Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			w administracji (Dz. U. z 2025 r. poz. 132, z późn. zm.) przepisu, zgodnie z którym egzekucji administracyjnej podlegał będzie również powyższy obowiązek. Brak zmiany w ustawie egzekucyjnej istotnie obniży skuteczność wprowadzanych niniejszą ustawą decyzji ustalających istnienie stosunku pracy (art. 11 pkt 7a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).		
48	Główny Inspektor Pracy	Nowelizacja ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych	Proponuje się w art. 96 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 959) wyrazy „inspektor pracy” zastąpić wyrazami „organ Państwowej Inspekcji Pracy” – w związku z tym, że odwołania od decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy będzie rozpatrywał Główny Inspektor Pracy. Tym samym w jednoznaczny sposób Główny Inspektor Pracy zostanie zwolniony z obowiązku uiszczenia kosztów sądowych.		Uwaga uwzględniona Przepis zostanie zmieniony
49	Główny Inspektor Pracy	Przepis przejściowy	W ustawie brakuje przepisu przejściowego dotyczącego powództw inspektorów pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, wniesionych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie ustawy. W takich sytuacjach powinny mieć zastosowanie przepisy Kodeksu postępowania cywilnego obowiązujące przed dniem wejścia w życie nowelizowanej ustawy.		Uwaga uwzględniona Przepis został dodany
50	Główny Inspektor Pracy	Przepis przejściowy	W związku z uwagą do art. 26 ust. 7, art. 32 ust. 1 i art. 43a proponuje się dodanie przepisu przejściowego w brzmieniu: „Legitymacja służbowa, o której mowa w art. 24 ust. 2 ustawy zmienianej w art. 1, wydana przed dniem wejścia w życie ustawy, zachowuje ważność do dnia wydania nowej legitymacji na podstawie art. 43a ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, jednak nie dłużej niż do dnia upływu terminu, na który została wydana.”		Uwaga nieuwzględniona. Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
51	Główny Inspektor Pracy	OSR	(...) oraz przekazaną do zaopiniowania Ocenę Skutków Regulacji, w której pkt 6 „Wpływ na sektor finansów publicznych” został uzupełniony o koszty związane z: $\frac{3}{4}$ koniecznością zakupu siedziby wraz z jej adaptacją na potrzeby Okręgowego Inspektoratu Pracy (OIP) w Warszawie – jako wydatek konieczny w związku z tym, że największe zatrudnienie nowych pracowników planowane jest w tej jednostce, a planowane do zakupu lokale znajdują się w tym samym budynku co OIP Warszawa, jak również $\frac{3}{4}$ zakupem dronów na potrzeby kontroli oraz uzyskaniem licencji na nie. <i>(OSR stanowi załącznik do tabeli)</i>		Uwaga nieuwzględniona. Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO
52	Główny Inspektor Pracy	PROPOZYCJE DODATKOWYCH ZMIAN W PROJEKCIE USTAWY O ZMIANIE USTAWY O PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY ORAZ NIEKTÓRYCH INNYCH USTAW	1. Doprecyzowanie zasad pomocy udzielanej inspektorom pracy przez organy Policji W art. 15 dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu: „2. Udzielenie pomocy przez organy Policji przy wykonywaniu czynności kontrolnych polega w szczególności na zapewnieniu inspektorowi pracy bezpieczeństwa osobistego, udziale w sprawdzaniu tożsamości dla celów ustalenia legalności zatrudnienia, pomocy przy wykonywaniu oraz dostępu do miejsca wykonywania kontroli i porządku w tym miejscu, a także ustalaniu miejsca pobytu osób podejrzanych o popełnienie wykroczeń, w których oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.”. <u>Uzasadnienie:</u> Obecne brzmienie art. 15 ustawy określa jedynie w sposób bardzo ogólny, na czym polega pomoc organów Policji w trakcie czynności prowadzonych przez inspektorów pracy. Inspektor pracy może	„2. Udzielenie pomocy przez organy Policji przy wykonywaniu czynności kontrolnych polega w szczególności na zapewnieniu inspektorowi pracy bezpieczeństwa osobistego, udziale w sprawdzaniu tożsamości dla celów ustalenia legalności zatrudnienia, pomocy przy wykonywaniu oraz dostępu do miejsca wykonywania kontroli i porządku w tym miejscu, a także ustalaniu miejsca pobytu osób podejrzanych o popełnienie wykroczeń, w których	Uwagi nieuwzględnione Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			obecnie wezwać policję do usunięcia oporu pracodawcy lub przedsiębiorcy bądź osoby trzeciej do poddania się kontroli lub wpuszczenia inspektora pracy na teren zakładu. Powoduje to zauważalne w praktyce wątpliwości w zakresie czynności, które organy policji mogą podejmować na wniosek inspektora pracy. Ponieważ działania kontrolne przeprowadzane przez PIP spotykają się niejednokrotnie z brakiem przychylności ze strony podmiotu kontrolującego, szczególnie w przypadku kontroli z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, proponuje się doprecyzowanie przepisu o pomocy Policji organom PIP. Projektowany przepis przewiduje, że udzielenie pomocy przez organy Policji przy wykonywaniu czynności kontrolnych będzie polegało w szczególności na zapewnieniu inspektorowi pracy bezpieczeństwa osobistego, udziale w sprawdzaniu tożsamości dla celów ustalenia legalności zatrudnienia, pomocy przy wykonywaniu oraz dostępu do miejsca wykonywania kontroli i porządku w tym miejscu, a także ustalaniu miejsca pobytu osób podejrzanych o popełnienie wykroczeń, w których oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy. Rozwiązanie takie zwiększy skuteczność działań PIP, zapewniając bezpieczeństwo kontrolującym i umożliwiając egzekwowanie przepisów w sytuacjach konfliktowych lub oporu ze strony pracodawców. Obecność Policji zniechęci od prób utrudniania kontroli i będzie sprzyjała ujawnianiu nieprawidłowości, co przełoży się na lepsze przestrzeganie prawa pracy.	oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.”.	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			2. Przyznanie Głównemu Inspektorowi Pracy kompetencji pracodawcy w stosunku do wszystkich pracowników Państwowej Inspekcji Pracy 1) w art. 18 uchyla się ust. 6 i 7; 2) w art. 19 uchyla się ust. 3; 3) w art. 38: a) po ust. 1 dodaje się ust. 1a-1c w brzmieniu: „1a. Państwowa Inspekcja Pracy jest pracodawcą dla pracowników, o których mowa w ust. 1. 1b. Główny Inspektor Pracy dokonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. 1c. Główny Inspektor Pracy może upoważnić okręgowego inspektora pracy do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec pracowników wykonujących pracę w okręgowym inspektoracie pracy.”; b) ust. 3 otrzymuje brzmienie: 3. Pracownikami nadzorującymi czynności kontrolne są Główny Inspektor Pracy i jego zastępcy, okręgowi inspektorzy pracy i ich zastępcy oraz wyznaczeni pracownicy, których wykaz ustala odpowiednio Główny Inspektor Pracy lub okręgowy inspektor pracy.”; c) uchyla się ust. 4. 4) art. 40 otrzymuje brzmienie: „1. Pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy, z którymi stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania, są: 1) w Głównym Inspektoracie Pracy – dyrektor i wicedyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy, dyrektorzy i wicedyrektorzy departamentów, główny księgowy, doradcy, rzecznik prasowy oraz kierownicy sekcji;	1) w art. 18 uchyla się ust. 6 i 7; 2) w art. 19 uchyla się ust. 3; 3) w art. 38: a) po ust. 1 dodaje się ust. 1a-1c w brzmieniu: „1a. Państwowa Inspekcja Pracy jest pracodawcą dla pracowników, o których mowa w ust. 1. 1b. Główny Inspektor Pracy dokonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. 1c. Główny Inspektor Pracy może upoważnić okręgowego inspektora pracy do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec pracowników wykonujących pracę w okręgowym inspektoracie pracy.”; b) ust. 3 otrzymuje brzmienie: 3. Pracownikami nadzorującymi czynności kontrolne są Główny Inspektor Pracy i jego	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			2) w okręgowym inspektoracie pracy – okręgowi inspektorzy pracy, zastępcy okręgowego inspektora pracy, główny księgowy, nadinspektorzy pracy – kierownicy oddziałów, doradcy oraz kierownicy sekcji; 3) w Ośrodku - dyrektor i jego zastępcy oraz główny księgowy; 2. Pracowników, o których mowa w ust. 1, powołuje i odwołuje Główny Inspektor Pracy. 3. Osobie odwołanej ze stanowiska, która przed powołaniem na to stanowisko była pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy, przysługuje prawo do powrotu na stanowisko równorzędne z zajmowanym przed powołaniem.”; 5) art. 42 otrzymuje brzmienie: „Art. 42. Stosunek pracy z pracownikami, o których mowa w art. 38 ust. 1 pkt 4, z wyłączeniem pracowników określonych w art. 40 ust. 1, nawiązuje się na podstawie umowy o pracę.”; 6) przepis przejściowy: „1. Z dniem wejścia w życie ustawy pracownicy Głównego Inspektoratu Pracy, okręgowych inspektoratów pracy i Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Prof. Jana Rosnera we Wrocławiu stają się pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy. 2. Do pracowników Głównego Inspektoratu Pracy, okręgowych inspektoratów pracy i Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Prof. Jana Rosnera we Wrocławiu objętych do dnia wejścia w życie ustawy postanowieniami regulaminów pracy obowiązujących odpowiednio w Głównym Inspektoracie Pracy, okręgowych inspektoratach pracy i Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Prof. Jana Rosnera	zastępcy, okręgowi inspektorzy pracy i ich zastępcy oraz wyznaczeni pracownicy, których wykaz ustala odpowiednio Główny Inspektor Pracy lub okręgowy inspektor pracy.”; c) uchyla się ust. 4. 4) art. 40 otrzymuje brzmienie: „1. Pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy, z którymi stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania, są: 1) w Głównym Inspektoracie Pracy – dyrektor i wicedyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy, dyrektorzy i wicedyrektorzy departamentów, główny księgowy, doradcy, rzecznik prasowy oraz kierownicy sekcji; 2) w okręgowym inspektoracie pracy – okręgowi inspektorzy pracy, zastępcy okręgowego inspektora pracy, główny księgowy, nadinspektorzy pracy – kierownicy oddziałów,	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			we Wrocławiu stosuje się postanowienia tych regulaminów do czasu wydania regulaminu pracy dla Państwowej Inspekcji Pracy i objęcia tych pracowników regulaminem pracy Państwowej Inspekcji Pracy, nie dłużej niż do upływu 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.”. <u>Uzasadnienie</u> W obecnym stanie prawnym (art. 18 ust. 6 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy) Główny Inspektor Pracy dokonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec pracowników Głównego Inspektoratu Pracy oraz pracowników nadzorujących lub wykonujących czynności kontrolne zatrudnionych w okręgowych inspektoratach pracy. Z kolei okręgowy inspektor pracy dokonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec pracowników okręgowego inspektoratu pracy, z wyłączeniem pracowników, o których mowa w art. 18 ust. 6, tj. nadzorujących lub wykonujących czynności kontrolne (art. 19 ust.3 ustawy o PIP). Takie zróżnicowanie nie znajduje uzasadnienia zarówno prawnego jak i funkcjonalnego. Zgodnie bowiem z art. 3 ust. 2 ustawy o PIP, Państwową inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy przy pomocy zastępców. Stosownie do art. 70 ustawy o PIP Główny Inspektor Pracy ustala regulamin wynagradzania, zasady awansowania oraz wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i praktyki zawodowej pracowników Państwowej inspekcji Pracy. Kształtuje on zatem politykę związaną z zatrudnieniem i jego warunkami wobec wszystkich pracowników Urzędu. Przyznanie Głównemu Inspektorowi Pracy kompetencji pracodawcy w stosunku do wszystkich pracowników Państwowej	doradcy oraz kierownicy sekcji; 3) w Ośrodku - dyrektor i jego zastępcy oraz główny księgowy; 2. Pracowników, o których mowa w ust. 1, powołuje i odwołuje Główny Inspektor Pracy. 3. Osobie odwołanej ze stanowiska, która przed powołaniem na to stanowisko była pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy, przysługuje prawo do powrotu na stanowisko równorzędne z zajmowanym przed powołaniem.”; 5) art. 42 otrzymuje brzmienie: „Art. 42. Stosunek pracy z pracownikami, o których mowa w art. 38 ust. 1 pkt 4, z wyłączeniem pracowników określonych w art. 40 ust. 1, nawiązuje się na podstawie umowy o pracę.”; 6) przepis przejściowy: „1. Z dniem wejścia w życie ustawy pracownicy Głównego Inspektoratu Pracy, okręgowych	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Inspekcji Pracy rozwieje również istniejące wątpliwości prawne dotyczące zasad udziału związków zawodowych w uzgodnieniach wynikających z przepisów prawa pracy.	inspektoratów pracy i Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Prof. Jana Rosnera we Wrocławiu stają się pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy. 2. Do pracowników Głównego Inspektoratu Pracy, okręgowych inspektoratów pracy i Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Prof. Jana Rosnera we Wrocławiu objętych do dnia wejścia w życie ustawy postanowieniami regulaminów pracy obowiązujących odpowiednio w Głównym Inspektoracie Pracy, okręgowych inspektoratach pracy i Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Prof. Jana Rosnera we Wrocławiu stosuje się postanowienia tych regulaminów do czasu wydania regulaminu pracy dla Państwowej Inspekcji Pracy i objęcia tych pracowników regulaminem	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			3. Dodanie podinspektorów pracy do katalogu osób, które mogą przeprowadzać kontrole z inspektorami pracy W art. 22 ust. 3 otrzymuje brzmienie: „3. Kontrole, o których mowa w ust. 1 i 2, wspólnie z właściwymi inspektorami pracy, mogą również przeprowadzać podinspektorzy pracy oraz inni pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy posiadający niezbędną wiedzę w przedmiocie kontroli, jak również przedstawiciele zagranicznych służb i instytucji, do zadań których należy ochrona pracy, na podstawie imiennego upoważnienia wydanego odpowiednio przez okręgowego inspektora pracy lub Głównego Inspektora Pracy.”. <u>Uzasadnienie:</u> W aktualnym stanie prawnym, zgodnie z art. 22 ust. 3 ustawy o PIP, kontrole wspólnie z inspektorami pracy mogą przeprowadzać, m.in. inni pracownicy PIP posiadający niezbędną wiedzę w przedmiocie kontroli. W praktyce kontrole wspólnie z organem inspekcji pracy przeprowadzają pracownicy merytoryczni posiadający paroletnie doświadczenie w stosowaniu przepisów prawa pracy, na co dzień udzielający poradnictwa prawnego w okręgowych inspektoratach pracy. Nie budzi więc wątpliwości, że posiadają niezbędną wiedzę dotyczącą zagadnień prawa pracy, co zwykle jest przedmiotem kontroli. Poza tym w kontrolach uczestniczą także osoby odbywające aplikację inspektorską, w szczególności podinspektorzy pracy, których wiedza z zakresu prawa pracy, bhp, legalności zatrudnienia i innych przepisów dotyczących	pracy Państwowej Inspekcji Pracy, nie dłużej niż do upływu 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.”. W art. 22 ust. 3 otrzymuje brzmienie: „3. Kontrole, o których mowa w ust. 1 i 2, wspólnie z właściwymi inspektorami pracy, mogą również przeprowadzać podinspektorzy pracy oraz inni pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy posiadający niezbędną wiedzę w przedmiocie kontroli, jak również przedstawiciele zagranicznych służb i instytucji, do zadań których należy ochrona pracy, na podstawie imiennego upoważnienia wydanego odpowiednio przez okręgowego inspektora pracy lub Głównego Inspektora Pracy.”.	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			działania organów PIP została zweryfikowana egzaminem wewnętrznym. Postulowane od lat jest, aby podinspektorów pracy uwzględnić w ww. przepisie, tak aby bez żadnych wątpliwości mogli przeprowadzać czynności kontrolne pod kierownictwem inspektora pracy. Proponowana zmiana jednoznacznie uregulowałaby status podinspektora pracy w trakcie kontroli a poza tym przyczyniłaby się do zwiększenia efektywności i skuteczności działania organów PIP. 4. Doprecyzowanie miejsca okazania dokumentów żądanych przez inspektora pracy w toku kontroli W art. 23 w ust. 1 pkt 4 i 5 otrzymują brzmienie: „4) żądania przedłożenia w miejscu prowadzenia czynności kontrolnych lub w siedzibie jednostki organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy dokumentów dotyczących budowy, przebudowy lub modernizacji oraz uruchomienia zakładu pracy, planów i rysunków technicznych, dokumentacji technicznej i technologicznej, wyników ekspertyz, badań i pomiarów dotyczących produkcji bądź innej działalności podmiotu kontrolowanego, jak również dostarczenia mu próbek surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji, w ilości niezbędnej do przeprowadzenia analiz lub badań, gdy mają one związek z przeprowadzaną kontrolą; 5) żądania przedłożenia w miejscu prowadzenia czynności kontrolnych lub w siedzibie jednostki organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy dokumentacji pracowniczej i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy	W art. 23 w ust. 1 pkt 4 i 5 otrzymują brzmienie: „4) żądania przedłożenia w miejscu prowadzenia czynności kontrolnych lub w siedzibie jednostki organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy dokumentów dotyczących budowy, przebudowy lub modernizacji oraz uruchomienia zakładu pracy, planów i rysunków	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy;”. <u>Uzasadnienie:</u> Zgodnie z obecnym brzmieniem przepisów art. 23 ust. 1 pkt 4 i 5 ustawy o PIP inspektorowi pracy przysługuje prawo żądania okazania lub przedłożenia dokumentów dotyczących przeprowadzanych czynności kontrolnych, jednak przepis nie precyzuje miejsca ich okazania. Zmiana przepisu umożliwi inspektorowi pracy domaganie się od podmiotu kontrolowanego przedstawienia przedmiotu żądania w miejscu prowadzenia czynności kontrolnych lub w siedzibie jednostki organizacyjnej PIP. Aktualnie dość często zdarza się, że podmioty kontrolowane informują inspektora pracy, że przedmiot żądania pozostaje do dyspozycji inspektora, ale w miejscu, do którego dotarcie znacznie wydłuża prowadzenie czynności kontrolnych i obniża skuteczność i szybkość działania inspektora pracy. Nierzadko występuje konieczność przekazania sprawy do innego okręgowego inspektoratu pracy celem ostatecznego jej załatwienia. Stąd potrzeba wprowadzenia dodatkowych precyzyjnych przepisów zgodnie z którymi przedłożenie dokumentów mogłoby się odbywać w miejscu prowadzenia czynności kontrolnych lub w siedzibie jednostki organizacyjnej PIP. W ten sposób inspektor pracy przeprowadzający czynności kontrolne uzyskałby prawo do żądania sprowadzenia niezbędnej dokumentacji przez 5 podmiot kontrolowany. Wpłynęłoby to znacząco na efektywność kontroli, czas jej przeprowadzenia i brak potrzeby przekazywania sprawy innemu inspektorowi pracy,	technicznych, dokumentacji technicznej i technologicznej, wyników ekspertyz, badań i pomiarów dotyczących produkcji bądź innej działalności podmiotu kontrolowanego, jak również dostarczenia mu próbek surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji, w ilości niezbędnej do przeprowadzenia analiz lub badań, gdy mają one związek z przeprowadzaną kontrolą; 5) żądania przedłożenia w miejscu prowadzenia czynności kontrolnych lub w siedzibie jednostki organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy dokumentacji pracowniczej i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy;”.	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			zważywszy na brak właściwości miejscowej inspektora pracy przeprowadzającego czynności kontrolne. W proponowanym przepisie koryguje się przy tym pojęcie „akt osobowych”, których przedłożenia może domagać się inspektor pracy. Obecnie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy posługują się bowiem pojęciem dokumentacja pracownicza, a akta osobowe są tylko jej częścią. W celu zatem umożliwienia inspektorowi przeprowadzenia czynności kontrolnych w zakresie pełnej dokumentacji pracownicznej, niezbędne jest zastąpienie pojęcia „akt osobowych” pojęciem „dokumentacji pracownicznej”. 5. Dodanie przepisu, na podstawie którego uwierzytelnianie zgodności dokumentów z oryginałami będzie dokonywał podmiot kontrolowany W art. 23 dodaje się ust. 1a w brzmieniu: „1a. Zgodność odpisów i wyciągów, kopii dokumentów oraz zestawień i obliczeń, o których mowa w ust. 1 pkt 8, z oryginałami dokumentów lub danymi z elektronicznych baz danych uwierzytelnia podmiot kontrolowany lub osoba przez niego wyznaczona.”. <u>Uzasadnienie:</u> Zgodnie z obecnym brzmieniem art. 23 ust. 1 pkt 8 ustawy o PIP w toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo wykonywania niezbędnych dla celów kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego. Należy podkreślić, że przy	W art. 23 dodaje się ust. 1a w brzmieniu: „1a. Zgodność odpisów i wyciągów, kopii dokumentów oraz zestawień i obliczeń, o których mowa w ust. 1 pkt 8, z oryginałami	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			obecnych możliwościach technicznych inspektorzy pracy bardzo rzadko korzystają ze wskazanego uprawnienia – w zasadzie nie zdarza się, by sami wykonywali odpisy lub wyciągi z analizowanych w toku czynności kontrolnych dokumentów, a rzadko się zdarza, by dokonywali na podstawie tych dokumentów zestawień i obliczeń. Najczęściej w czasie kontroli wykonują kopie dokumentów w postaci papierowej lub elektronicznej, bądź żądają sporządzenia przedmiotowych kopii od podmiotu kontrolowanego. Takiej możliwości – najczęściej mającej miejsce w toku prowadzenia kontroli – nie przewidują przepisy ustawy o PIP w obecnym brzmieniu. Ponadto dla pewności ustaleń dokonywanych w oparciu o odpisy i wyciągi, kopie dokumentów oraz zestawienia i obliczenia przekazane inspektorowi pracy w toku czynności kontrolnych, inspektorzy pracy zobowiązują podmiot kontrolowany lub osobę przez niego wyznaczoną do potwierdzenia zgodności tych kopii z oryginalnymi dokumentami lub danymi z elektronicznych baz danych. Uprawnienie do sformułowania takiego oczekiwania ze strony inspektora pracy nie znajduje wprost odzwierciedlenia w ustawie o PIP w jej aktualnym brzmieniu, a w praktyce jest dla inspektora pracy niezwykle istotne ze względu na liczbę i wagę ustaleń dokonywanych w oparciu o ww. dokumenty przekazywane w toku kontroli przez podmiot kontrolowany. Wobec powyższego proponuje się uzupełnienie art. 23 o przepis ust. 1a, który będzie określał, że zgodność odpisów i wyciągów, kopii dokumentów oraz zestawień i obliczeń, o których mowa w ust. 1 pkt 8, z oryginałami dokumentów lub danymi z elektronicznych baz danych uwierzytelnia	dokumentów lub danymi z elektronicznych baz danych uwierzytelnia podmiot kontrolowany lub osoba przez niego wyznaczona.”.	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			podmiot kontrolowany lub osoba przez niego wyznaczona. Przyjęcie postulowanych rozwiązań w sposób zdecydowany usprawni przebieg postępowania kontrolnego, a przekazywanie wskazanych dokumentów, zestawień i obliczeń także w postaci elektronicznej umożliwi prowadzenie kontroli zdalnych zgodnie z postanowieniami kamienia milowego A71G. 6. Dodanie przepisu, na podstawie którego czynności kontrolne dokonywane będą w ramach tzw. pomocy prawnej Po art. 23 dodaje się art. 23a w brzmieniu: „Art. 23a. Inspektor pracy może zwrócić się do właściwego terytorialnie okręgowego inspektora pracy o wezwanie osoby zamieszkałej lub przebywającej na terenie działania tego inspektoratu pracy do złożenia wyjaśnień lub zeznań związanych z przeprowadzaną kontrolą. Inspektor pracy przeprowadzający kontrolę wskazuje okoliczności będące przedmiotem wyjaśnień lub zeznań.” <u>Uzasadnienie:</u> Z właściwością miejscową inspektorów pracy wiąże się kolejne zagadnienie, którego uregulowanie ułatwiłoby i uprościło w wielu przypadkach dokonywanie ustaleń, a mianowicie przyznanie organom PIP uprawnienia do korzystania z instytucji tzw. pomocy prawnej. Obecnie bowiem w sytuacji, gdy zakład pracy znajduje się w innym województwie niż miejsce zamieszkania pracownika bądź byłego pracownika, inspektor pracy z okręgowego inspektoratu pracy właściwego dla miejsca zamieszkania tych osób nie może ich	Po art. 23 dodaje się art. 23a w brzmieniu: „Art. 23a. Inspektor pracy może zwrócić się do właściwego terytorialnie okręgowego inspektora pracy o wezwanie osoby zamieszkałej lub przebywającej na terenie działania tego inspektoratu pracy do złożenia wyjaśnień lub zeznań	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			przesłuchać w charakterze świadka z uwagi na fakt, iż kontrola wobec przedsiębiorcy przeprowadzana jest przez inspektora właściwego dla siedziby pracodawcy. Możliwości takiej nie przewiduje żaden przepis ustawy o PIP regulujący procedurę przeprowadzania czynności kontrolnych. Instytucja pomocy prawnej funkcjonuje zarówno w postępowaniu administracyjnym, jak i cywilnym. I tak przykładowo zgodnie z art. 52 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeksu postępowania administracyjnego w toku postępowania organ administracji publicznej zwraca się do właściwego terenowego organu administracji rządowej lub organu samorządu terytorialnego o wezwanie osoby zamieszkałej lub przebywającej w danej gminie lub mieście do złożenia wyjaśnień lub zeznań albo do dokonania innych czynności, związanych z toczącym się postępowaniem. Organ prowadzący postępowanie oznaczy zarazem okoliczności będące przedmiotem wyjaśnień lub zeznań albo czynności, jakie mają być dokonane. Należy jednak podkreślić, że postępowanie kontrolne i jego ustalenia stanowią etap wyjaśniający w sprawie i tworzący podstawę do podejmowania dalszych działań, lecz jest to etap proceduralnie swoisty, niepodlegający przepisom z zakresu postępowania administracyjnego. Zgodnie z wyżej wskazaną regułą przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego nie stosuje się do postępowania kontrolnego inspektora pracy, które zostało uregulowane przepisami ustawy o PIP. Nie ma zatem możliwości zastosowania, na podstawie art. 12 ustawy o PIP, art. 52 Kodeksu postępowania administracyjnego. Proponuje się zatem, aby w ramach tzw. pomocy prawnej inspektor pracy przeprowadzający kontrolę był uprawniony do	związanych z przeprowadzaną kontrolą. Inspektor pracy przeprowadzający kontrolę wskazuje okoliczności będące przedmiotem wyjaśnień lub zeznań.”	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			zwrócenia się do innej jednostki organizacyjnej PIP o wezwanie osoby zamieszkałej lub przebywającej na terenie jej właściwości miejscowej do złożenia wyjaśnień lub zeznań związanych z przeprowadzaną kontrolą. Uprawnienie to przyczyni się do pełnego ustalenia stanu faktycznego w sprawie i wpłynie pozytywnie zarówno na ostateczny efekt działań kontrolno-nadzorczych, jak również czas ich trwania 7. Doprecyzowanie przepisu dotyczącego przeprowadzania kontroli W art. 24 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa w zakresie zadań, o których mowa w art. 10.”. <u>Uzasadnienie:</u> Aktualnie obowiązujący przepis art. 24 ust. 1 ustawy o PIP przewiduje możliwość podjęcia kontroli, bez uprzedzenia podmiotu kontrolowanego, o każdej porze dnia i nocy, ale wyłącznie w odniesieniu do określonych w tym artykule przepisów. Ograniczenie zakresu kontroli tzw. ad hoc do enumeratywnie wymienionych w ww. przepisie zagadnień, w świetle szerokiego zakresu zadań wskazanych w art. 10 ustawy o PIP, jak i innych przepisach np. ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. 2024 r. poz. 1539, z późn. zm.), wydaje się pozbawione ratio legis, a przede wszystkim jest sprzeczne z art. 12 ust. 1 lit. a konwencji nr 81 dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu, przyjętej w Genewie w dniu 11 lipca 1947 r. Zgodnie bowiem z ww.	W art. 24 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			przepisem inspektorzy pracy zaopatrzeni w odpowiednie pełnomocnictwa będą upoważnieni do swobodnego wstępu, bez uprzedniego zawiadomienia, o każdej porze dnia i nocy, do każdego zakładu pracy podlegającego inspekcji. Proponuje się zatem zmianę przepisu dotyczącego prowadzenia kontroli ad hoc w zakresie wszystkich zadań PIP, o których mowa w art. 10 ustawy o PIP. 8. Wszczęcie kontroli po okazaniu legitymacji służbowej osobie wykonującej pracę na rzecz podmiotu kontrolowanego W art. 24 po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu: „2a. W razie nieobecności podmiotu kontrolowanego lub osoby go reprezentującej kontrola może być wszczęta po okazaniu legitymacji służbowej osobie wykonującej pracę na rzecz podmiotu kontrolowanego, która może być uznana za osobę, o której mowa w art. 97 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2025 r. poz. 1071 i 1172), lub w obecności przywołanego świadka, którym powinien być funkcjonariusz publiczny, niebędący pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy.” <u>Uzasadnienie:</u> Proponowana zmiana ma na celu doprecyzowanie zasad i usprawnienie prowadzenia kontroli podmiotów prowadzących działalność w formie rozproszonej np. przedsiębiorstwo budowlane lub sieć małych placówek handlowych. Przepis w aktualnym brzmieniu nakazuje okazanie legitymacji przed podjęciem kontroli, nie jest jednak przy tym wskazane, komu należy tę legitymację okazać. W praktyce przepis nie precyzuje więc jednoznacznie	prawa w zakresie zadań, o których mowa w art. 10.”. W art. 24 po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu: „2a. W razie nieobecności podmiotu kontrolowanego lub osoby go	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			sytuacji, w której inspektor pracy nie może z przyczyn obiektywnych okazać legitymacji służbowej osobie uprawnionej do reprezentowania podmiotu kontrolowanego. Legitymacja jest wówczas okazywana osobie świadczącej pracę w miejscu prowadzenia kontroli, która często nie posiada żadnego pełnomocnictwa do reprezentacji pracodawcy lub przedsiębiorcy. Proponowany przepis art. 24 ust. 2a ustawy o PIP doprecyzowuje obowiązujące przepisy, a przy tym usprawnia prowadzenie czynności kontrolnych bez narażenia organu na zarzut niedopełnienia obowiązku okazania legitymacji służbowej. Należy przy tym zwrócić uwagę, że projektowane rozwiązanie jest wzorowane na art. 49 ust. 10 ustawy - Prawo przedsiębiorców. 9. Poszerzenie zakresu czynności kontrolnych możliwych w siedzibie jednostek PIP wraz z podkreśleniem decyzji inspektora pracy w tym zakresie W art. 26 ust. 2 otrzymuje brzmienie: „2. Kontrola może być przeprowadzona także w siedzibie jednostki organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy.”. <u>Uzasadnienie:</u> Zgodnie z obecnym brzmieniem art. 26 ust. 1 i 2 ustawy o PIP kontrolę przeprowadza się w siedzibie podmiotu kontrolowanego oraz w innych miejscach wykonywania jego zadań lub przechowywania dokumentów finansowych i kadrowych. Poszczególne czynności kontrolne mogą być wykonywane także w siedzibie jednostki organizacyjnej PIP. Konieczność przeprowadzenia kontroli w siedzibie podmiotu kontrolowanego oraz	reprezentującej kontrola może być wszczęta po okazaniu legitymacji służbowej osobie wykonującej pracę na rzecz podmiotu kontrolowanego, która może być uznana za osobę, o której mowa w art. 97 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2025 r. poz. 1071 i 1172), lub w obecności przywołanego świadka, którym powinien być funkcjonariusz publiczny, niebędący pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy.”	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			w innych miejscach wykonywania jego zadań lub przechowywania dokumentów finansowych i kadrowych, a dopuszczenie wykonywania tylko poszczególnych czynności kontrolnych w siedzibie jednostki organizacyjnej PIP, poważnie ogranicza możliwość przeprowadzenia kontroli u pracodawców prowadzących działalność gospodarczą zarejestrowaną pod adresem zamieszkania i niemających żadnego innego miejsca prowadzenia działalności. W konsekwencji nie ma żadnej ustawowej gwarancji przeprowadzenia kontroli, często związanej z koniecznością rozpatrzenia skargi u tego rodzaju pracodawców w sytuacji, gdy w miejscu prowadzenia działalności są oni nieobecni a prowadzenie kontroli w miejscu zamieszkania budzi poważne wątpliwości prawne. Doprecyzowanie uprawnień inspektora w zakresie możliwości przeniesienia miejsca działań kontrolnych usprawni przebieg czynności kontrolnych i znacząco podniesie ich efektywność. Wobec powyższego proponuje się zmianę przepisów ustawy o PIP w taki sposób, aby kontrola, a nie – jak w obecnym stanie prawnym – poszczególne czynności kontrolne, mogła być przeprowadzona także w siedzibie jednostki organizacyjnej PIP, a o miejscu przeprowadzenia poszczególnych czynności kontrolnych będzie decydował inspektor pracy. Zmiana przepisu umożliwi sprawne przeprowadzenie kontroli w siedzibie jednostki organizacyjnej PIP w tych sytuacjach, gdy siedzibą podmiotu kontrolowanego, zwłaszcza osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, jest jej miejsce zamieszkania, a	W art. 26 ust. 2 otrzymuje brzmienie: „2. Kontrola może być przeprowadzona także w siedzibie jednostki organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy.”.	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			kontrola nie dotyczy przestrzegania przepisów i zasad bhp. 10. Uzupełnienie przepisu dotyczącego danych identyfikacyjnych osoby fizycznej oraz pracodawcy delegującego posiadającego siedzibę poza granicami RP w protokole kontroli W art. 31 w ust. 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie: „1) nazwę podmiotu kontrolowanego i jego adres oraz numer z krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej (REGON) lub numer identyfikacji podatkowej (NIP) lub, w przypadku osób fizycznych, numer identyfikacyjny Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (PESEL), a w przypadku pracodawcy posiadającego siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej numer identyfikacyjny uzyskany w państwie siedziby pracodawcy dla celów podatkowych albo ubezpieczeniowych;” <u>Uzasadnienie:</u> Art. 31 ust. 2 pkt 1 ustawy o PIP wymaga obecnie, aby protokół kontroli zawierał informację na temat nazwy podmiotu kontrolowanego w pełnym brzmieniu i jego adres oraz numer z krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej (REGON) oraz numer identyfikacji podatkowej (NIP). Kontroli PIP podlegają jednak także osoby i podmioty, które nie korzystają z numerów identyfikacyjnych wymienionych w art. 31 ust. 2 pkt 1 ustawy o PIP, tj. osoby fizyczne oraz pracodawcy mający siedzibę za granicą. W przypadku osób fizycznych proponuje się, aby ich identyfikacja odbywała się za pomocą numeru PESEL. W przypadku zaś pracodawców	W art. 31 w ust. 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie: „1) nazwę podmiotu kontrolowanego i jego adres oraz numer z krajowego rejestru	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			posiadających siedzibę poza granicami RP tę funkcję pełniłby numer identyfikacyjny uzyskany w państwie siedziby pracodawcy dla celów podatkowych lub ubezpieczeniowych. 11. Włączenie do protokołu kontroli informacji o uzyskaniu informacji w ramach pomocy prawnej W art. 31 w ust. 2 po pkt 7 dodaje się pkt 7a w brzmieniu: „7a) informacje uzyskane w trybie, o którym mowa art. 23a;” <u>Uzasadnienie:</u> Przepis art. 31 ust. 2 pkt 7a jest konsekwencją instytucji pomocy prawnej proponowanej w art. 23a ustawy o PIP. Ustalenia dokonane przez inny organ PIP, aby mogły być podstawą działania organu prowadzącego daną kontrolę, wymagają włączenia ich do treści protokołu z kontroli. Przyjęte rozwiązanie daje podmiotowi kontrolowanemu możliwość ustosunkowania się do ustaleń podjętych w ramach pomocy prawnej w ramach zastrzeżeń do protokołu z kontroli. 12. Możliwość uzyskania uprawnień inspektora pracy przez osoby ze stopniem inżyniera W art. 39 pkt 4 otrzymuje brzmienie: „4) posiada tytuł magistra lub równorzędny albo tytuł inżyniera, niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy oraz złożyła, z wynikiem pozytywnym, państwowy egzamin przed komisją powołaną przez Głównego Inspektora Pracy;”. <u>Uzasadnienie:</u>	urzędowego podmiotów gospodarki narodowej (REGON) lub numer identyfikacji podatkowej (NIP) lub, w przypadku osób fizycznych, numer identyfikacyjny Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (PESEL), a w przypadku pracodawcy posiadającego siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej numer identyfikacyjny uzyskany w państwie siedziby pracodawcy dla celów podatkowych albo ubezpieczeniowych;” W art. 31 w ust. 2 po pkt 7 dodaje się pkt 7a w brzmieniu:	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Zgodnie z art. 39 pkt 4 ustawy o PIP w obecnym brzmieniu pracownikiem PIP nadzorującym lub wykonującym czynności kontrolne może być osoba, która posiada tytuł magistra lub równorzędny i niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania PIP oraz złożyła, z wynikiem pozytywnym, państwowy egzamin przed komisją powołaną przez Głównego Inspektora Pracy. Tym samym pracownikiem urzędu nadzorującym lub wykonującym czynności kontrolne może być wyłącznie absolwent studiów wyższych II stopnia w zakresie nauk technicznych. Tymczasem w PIP maleje liczba inspektorów pracy będących specjalistami w różnych, często wąskich dziedzinach technicznych, takich jak energetyka, budownictwo, czy budowa maszyn. Możliwości rekrutowania absolwentów studiów wyższych II stopnia w zakresie nauk technicznych jest coraz mniejsza ze względu na brak możliwości zaoferowania przez PIP konkurencyjnych warunków pracy takim osobom. Z kolei absolwent studiów wyższych I stopnia w zakresie nauk technicznych, który uzyskał tytuł inżyniera to osoba, która ma wykształcenie wyższe oraz zdobyła umiejętności i wiedzę w zakresie nauk inżynierskich i technicznych. Jest to określenie tytułu zawodowego nadawanego przez uczelnie wyższe po ukończeniu studiów inżynierskich. Wykluczenie tych osób z grupy kandydatów, spośród których możliwa jest rekrutacja pracowników PIP nadzorujących lub wykonujących czynności kontrolne, jest z biegiem czasu coraz mniej uzasadnione. Wobec powyższego proponuje się modyfikację art. 39 pkt 4 ustawy o PIP w ten sposób, że będzie	„7a) informacje uzyskane w trybie, o którym mowa art. 23a;” W art. 39 pkt 4 otrzymuje brzmienie: „4) posiada tytuł magistra lub równorzędny albo tytuł inżyniera, niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy oraz złożyła, z wynikiem pozytywnym, państwowy egzamin przed komisją powołaną przez Głównego Inspektora Pracy;”.	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			stanowił, iż pracownikiem PIP nadzorującym lub wykonującym czynności kontrolne może być osoba, która posiada tytuł magistra lub równorzędny albo tytuł inżyniera, niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania PIP oraz złożyła, z wynikiem pozytywnym, państwowy egzamin przed komisją powołaną przez Głównego Inspektora Pracy. Proponowana zmiana zwiększy szanse na rekrutację osób z wyższym wykształceniem technicznym, których wiedza – szczególnie w zakresie specjalistycznych zagadnień technicznych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – jest niezbędna dla prawidłowego wykonywania ustawowych zadań przez PIP. Jednocześnie wpisze się w skuteczniejsze realizowanie zadań związanych z przekształcaniem umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, które jest określone w kamieniu milowym A71G, ze względu na możliwość zatrudnienia większej liczby pracowników, a tym samym pozwoli na zwiększenie liczby kontroli i objęcie nimi większej liczby podmiotów. 13. Dodatkowy urlop dla pracowników PIP Art. 52a otrzymuje brzmienie: „Art. 52a. Pracownikowi zatrudnionemu w Państwowej Inspekcji Pracy przez okres nie krótszy niż 10 lat przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni roboczych, a po 20 latach pracy – w wymiarze 12 dni roboczych.”. Zgodnie z dotychczasowym stanem prawnym dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni roboczych przysługuje wyłącznie inspektorom pracy zatrudnionym na stanowiskach określonych w art. 38 ust. 2 ustawy o PIP przez okres nie krótszy		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			niż 10 lat. Wymiar tego urlopu zwiększa się do 12 dni roboczych po 20 latach pracy na tym stanowisku. Projektowana zmiana przewiduje wprowadzenie dodatkowego urlopu wypoczynkowego także dla innych pracowników, zatrudnionych w PIP co najmniej 10 lat. Większość pracowników, których dotyczy proponowana zmiana, stanowią pracownicy merytoryczni, wykonujący zadania o znacznym stopniu skomplikowania i odpowiedzialności oraz narażenia na stres (np. długoletnie osobiste i telefoniczne poradnictwo prawne, obsługa spraw skargowych, przygotowywanie dokumentacji niezbędnej dla sprawnego działania inspektorów pracy, reprezentowanie PIP w sądach powszechnych i administracyjnych). Wśród pracowników, którym przysługiwać będzie prawo do tego urlopu, znajdują się również inspektorzy pracy pełniący funkcje kierownicze i obecnie – pomimo wielu lat pracy na stanowiskach inspektorskich – pozbawieni tego prawa. Dodatkowy urlop będzie pełnił funkcję profilaktyczną, pozwalając na skuteczniejszą regenerację pracowników, ograniczenie ryzyka wypalenia zawodowego oraz zwiększenie efektywności realizacji zadań publicznych. Podobne uprawnienia przysługują innym grupom zawodowym o porównywalnym charakterze obciążenia, co przemawia za potrzebą wprowadzenia analogicznego rozwiązania dla pracowników inspekcji. Proponowana regulacja nie spowoduje znaczących skutków finansowych dla budżetu państwa, natomiast przyczyni się do	Art. 52a otrzymuje brzmienie: „Art. 52a. Pracownikowi zatrudnionemu w Państwowej Inspekcji Pracy przez okres nie krótszy niż 10 lat przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni roboczych, a po 20 latach pracy – w wymiarze 12 dni roboczych.”.	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			poprawy jakości i skuteczności realizacji zadań PIP, co leży w interesie obywateli i przedsiębiorców. 14. Wprowadzenie systemu zadaniowego czasu pracy dla pracowników PIP i rekompensata za pracę w dzień wolny W art. 58: 1) ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Czas pracy pracowników Państwowej Inspekcji Pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 3 miesiące.”, 2) po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu: „2a. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy pracownika Państwowej Inspekcji Pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 58 ust. 1.”, 3) ust. 3 i 4 otrzymują brzmienie: 3. Jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu, pracownik Państwowej Inspekcji Pracy może być zatrudniony poza normalnymi godzinami pracy, a w wyjątkowych przypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta, a także w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. 4. Pracownikowi Państwowej Inspekcji Pracy za pracę w niedzielę, święto, albo dzień wolny wynikający z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, przysługuje inny dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a jeśli udzielenie w		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			tym czasie dnia wolnego jest niemożliwe lub utrudnione, do zakończenia następnego okresu rozliczeniowego.”, 4) po ust. 4 dodaje się ust. 4a w brzmieniu: „4a. Dzień wolny, o którym mowa w ust. 4, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.” <u>Uzasadnienie:</u> Wprowadzenie możliwości stosowania do pracowników PIP systemu zadaniowego czasu pracy w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy jest uzasadnione specyfiką pracy w PIP. Inspektorzy pracy realizują swoje zadania co do zasady na terenie wyznaczonym przez właściwość terytorialną okręgowego inspektoratu pracy, w którym są zatrudnieni. W realizowaniu zadań polegających na prowadzeniu kontroli są oni uzależnieni w szczególności od miejsca funkcjonowania podmiotu kontrolowanego oraz godzin, w których prowadzi on swoją działalność. Niejednokrotnie podmioty podlegające kontroli PIP prowadzą swoją działalność poza godzinami pracy okręgowych inspektoratów pracy. Zatem organizacja czasu pracy pracowników PIP zależy w dużej mierze przede wszystkim od dostępności podmiotów kontrolowanych oraz podmiotów współpracujących. Dzięki systemowi zadaniowego czasu pracy inspektor pracy zyskałby większą elastyczność w organizowaniu swojej pracy w dostosowaniu do ww. okoliczności. Proponowana zmiana umożliwi również bardziej elastyczne planowanie rozkładów czasu pracy przez pracowników PIP nieprzeprowadzających czynności kontrolno-nadzorczych, tj. pracowników,	W art. 58: 1) ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Czas pracy pracowników Państwowej Inspekcji Pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 3 miesiące.”, 2) po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu: „2a. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy pracownika Państwowej Inspekcji Pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			którzy zabezpieczają i wspomagają działalność kontrolną inspektorów pracy w terenie, a także pracowników prowadzących różnego rodzaju działania prewencyjne w godzinach nieodpowiadających godzinom funkcjonowania jednostek organizacyjnych PIP. Zmiana przepisu art. 58 ust. 3 ustawy o PIP jest skutkiem wprowadzenia zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy i polega na uzupełnieniu regulacji w nim zawartej o dopuszczalność zatrudnienia pracownika PIP w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy tylko w wyjątkowych przypadkach. Wskutek tego konieczna jest także zmiana w art. 58 ust. 4 ustawy o PIP. Przepis ten będzie kompleksowo regulował kwestię rekompensaty za pracę pracownika Państwowej Inspekcji Pracy we wszystkie wskazane w ust. 3 dni wolne od pracy. Pracownikowi będzie przysługiwał dzień wolny od pracy - do końca okresu rozliczeniowego czasu pracy, a jeśli udzielenie w tym czasie dnia wolnego jest niemożliwe lub utrudnione, do zakończenia następnego okresu rozliczeniowego. Natomiast w ust. 4a tego artykułu umożliwia się pracownikowi wykorzystanie takiego dnia wolnego w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu. 15. Wprowadzenie kadencyjności na stanowisku Głównego Inspektora Pracy Art. 4 otrzymuje brzmienie: „Art. 4. 1. Głównego Inspektora Pracy powołuje Marszałek Sejmu po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy i właściwej komisji sejmowej na 6-letnią kadencję.	czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 58 ust. 1.”, 3) ust. 3 i 4 otrzymują brzmienie: 3. Jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu, pracownik Państwowej Inspekcji Pracy może być zatrudniony poza normalnymi godzinami pracy, a w wyjątkowych przypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta, a także w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. 4. Pracownikowi Państwowej Inspekcji Pracy za pracę w niedzielę, święto, albo dzień wolny wynikający z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, przysługuje inny dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a jeśli udzielenie w tym czasie dnia wolnego jest niemożliwe lub utrudnione, do zakończenia następnego okresu rozliczeniowego.”, 4) po ust. 4 dodaje się ust. 4a w brzmieniu: „4a. Dzień	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			2. Po upływie kadencji Główny Inspektor Pracy pełni obowiązki do dnia powołania jego następcy. 3. Ta sama osoba może być Głównym Inspektorem Pracy nie dłużej niż przez dwie kadencje. 4. Kadencja Głównego Inspektora Pracy wygasa w razie jego śmierci lub odwołania. 5. Marszałek Sejmu odwołuje Głównego Inspektora Pracy, jeżeli: zrzekł się on stanowiska; uzna, że stał się on trwale niezdolny do pełnienia obowiązków na skutek choroby; został on prawomocnie skazany za popełnienie umyślnego przestępstwa lub umyślnego przestępstwa skarbowego. 6. Zastępców Głównego Inspektora Pracy powołuje i odwołuje Marszałek Sejmu na wniosek Głównego Inspektora Pracy po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy.” Przepis przejściowy: „Z dniem wejścia w życie ustawy rozpoczyna bieg 6-letnia kadencja pełniącego tę funkcję Głównego Inspektora Pracy.” <u>Uzasadnienie:</u> Obecnie Głównego Inspektora Pracy powołuje i odwołuje Marszałek Sejmu po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy i właściwej komisji sejmowej, co oznacza, że może on być w każdej chwili odwołany ze stanowiska. Wprowadzenie kadencyjności funkcji Głównego Inspektora Pracy wpisuje się w potrzebę zwiększenia niezależności i przejrzystości obsady tego stanowiska, na wzór już funkcjonujących rozwiązań dotyczących innych organów (np. Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców, a przede wszystkim organu	wolny, o którym mowa w ust. 4, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.” Art. 4 otrzymuje brzmienie: „Art. 4. 1. Głównego Inspektora Pracy powołuje Marszałek Sejmu po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy i właściwej	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			kontroli państwowej, jakim jest Prezes Najwyższej Izby Kontroli). Do kompetencji Głównego Inspektora Pracy należy kierowanie PIP. W celu realizacji ustawowych zadań Główny Inspektor Pracy opracowuje roczne i wieloletnie programy działania PIP. Brak kadencyjności nie sprzyja długofalowemu planowaniu zadań kontrolnych, a przede wszystkim ich późniejszej realizacji. Określona ustawowo kadencja Głównego Inspektora Pracy wymuszać będzie cykliczną ocenę priorytetów oraz dostosowywanie strategii działania instytucji do zmieniających się realiów. Podkreślić należy, że Państwowa Inspekcja Pracy jest instytucją kontrolno-nadzorczą, wymagającą szczególnej niezależności. Obszarem swojego działania obejmuje wszystkie podmioty, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby fizyczne. Kadencyjność pomoże zapewnić, że Główny Inspektor Pracy nie będzie poddany presji ze strony podmiotów kontrolowanych, co mogłoby wpływać na bezstronność i rzetelność kontroli, jak również przyczyni się do wzmocnienia wiarygodności społecznej tego organu. Pozwoli lepiej realizować misję Państwowej Inspekcji Pracy – ochronę praw pracowniczych, zapewnienie uczciwej konkurencji na rynku pracy oraz budowanie wysokiego zaufania społecznego do działalności organów państwa. Projektowany przepis określa również przesłanki wygaśnięcia kadencji. Zgodnie z proponowanym przepisem przejściowym, z dniem wejścia w życie ustawy rozpoczynałby się bieg 6-letniej kadencji pełniącego tę funkcję Głównego Inspektora Pracy.	komisji sejmowej na 6-letnią kadencję. 2. Po upływie kadencji Główny Inspektor Pracy pełni obowiązki do dnia powołania jego następcy. 3. Ta sama osoba może być Głównym Inspektorem Pracy nie dłużej niż przez dwie kadencje. 4. Kadencja Głównego Inspektora Pracy wygasa w razie jego śmierci lub odwołania. 5. Marszałek Sejmu odwołuje Głównego Inspektora Pracy, jeżeli: zrzekł się on stanowiska; uzna, że stał się on trwale niezdolny do pełnienia obowiązków na skutek choroby; został on prawomocnie skazany za popełnienie umyślnego przestępstwa lub umyślnego przestępstwa skarbowego. 6. Zastępców Głównego Inspektora Pracy powołuje i odwołuje Marszałek Sejmu na wniosek Głównego Inspektora Pracy po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy.”	

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
				Przepis przejściowy: „Z dniem wejścia w życie ustawy rozpoczyna bieg 6-letnia kadencja pełniącego tę funkcję Głównego Inspektora Pracy.”	
53	Związek Rzemiosła Polskiego	Art. 1 pkt 2 lit a projektu ustawy (art. 11 pkt 7a ustawy o PIP)	Zmiany w Państwowej Inspekcji Pracy, będące wynikiem realizacji tzw. kamienia milowego A71G, bardzo poważnie zmieniają kompetencje tej instytucji, nadając jej nowe uprawnienia. Kluczową zmianą przewidzianą w projekcie jest umożliwienie inspektorom Państwowej Inspekcji Pracy wydawania decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Dotychczas inspektorzy pracy jedynie kierowali, po przebytej kontroli, takowe wnioski do właściwego sądu pracy, który mógł stwierdzić istnienie stosunku pracy w miejsce umów cywilnoprawnych. Po wejściu w życie proponowanych przepisów inspektor PIP będzie miał uprawnienia umożliwiające przekształcanie umów cywilnoprawnej bądź umowy o współpracę tzw. kontraktu B2B w stosunek pracy w drodze decyzji administracyjnej. Dopiero od tej decyzji przysługiwać będzie odwołanie do sądu, lecz samo zakwestionowanie decyzji kontrolera przez pracodawcę nie będzie wstrzymywać jej wykonalności. Ustanowienie przez decyzję administracyjną stosunku pracy może być w praktyce bardzo trudne do odwrócenia, nawet po ewentualnym uchyleniu takich decyzji przez sąd. Ustanowienie stosunku pracy nakłada konkretne prawa i obowiązki na pracownika, takie jak prawo do płatnego urlopu bądź przestrzeganie regulaminu		Uwaga częściowo uwzględniona w zakresie wydłużenia terminu na odwołanie. Termin ten będzie wynosił 14 dni. Nowe kompetencje PIP są zgodne z konstytucyjnym prawem do sądu. Uwaga błędnie zakłada, że przyznanie okręgowemu inspektorowi pracy kompetencji do wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy pozbawia sąd właściwość w tych sprawach. Tymczasem projekt wyraźnie przewiduje kontrolę sądową – od decyzji okręgowego inspektora przysługuje odwołanie do sądu pracy. Decyzja okręgowego inspektora nie jest ostateczna – jej charakter wstępnie regulacyjny służy ochronie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			pracy. Trudno wyobrazić sobie jak skutecznie po ewentualnym uchyleniu decyzji inspektora można będzie uznać za niebyłe wszystkie zdarzenia, które miały miejsce w okresie obowiązywania decyzji administracyjnej. Projekt nie zapewnia żadnych elementów ochrony dla pracodawców, którym sąd uchyli decyzję inspektora PIP. W praktyce zatrudniającego czekać musiałaby żmudna droga do odzyskania należności, które poniósł na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w postaci składek emerytalnych czy też na rzecz samego pracownika np. odpowiadając za płatny urlop. W niepewnej sytuacji stawiana jest również osoba, którą inspektor uznał za pracownika danej firmy. Po decyzji administracyjnej pracownik nie będzie miał pewności, czy świadczenia takie jak zasiłek chorobowy, będą mu należne po ostatecznej decyzji sądu, co będzie stwarzać poczucie dużego stanu niepewności w firmie, zwłaszcza jeśli wątpliwości dotyczyły by większej grupy osób współpracujących z danym przedsiębiorstwem. Absolutnie nieakceptowalny jest termin złożenia odwołania od decyzji, który wynosi jedynie 7 dni. Znalezienie w tak krótkim czasie odpowiedniej pomocy prawnej oraz przygotowanie argumentacji podważającej decyzję inspektora może być bardzo trudne, a czasami wręcz niemożliwe np. gdy właściciel firmy bądź osoba objęta decyzją wypoczywa lub z innego powodu czasowo nie wykonuje współpracy bądź zlecenia. Termin ten szczególnie bolesny jest dla mniejszych firm takich jak niewielkie zakłady rzemieślnicze, które często nie posiadają bieżącej obsługi prawnej. Termin na złożenie odwołania powinien w świetle nowych regulacji wynosić minimum 21 dni. W		pracownika, natomiast sąd ma ostatnie słowo co do zasadności. Nie ma więc naruszenia art. 45 Konstytucji ani art. 262 k.p., gdyż kompetencja sądów do ostatecznego rozstrzygnięcia sporu pozostaje w pełni zachowana. Obowiązek uznania stosunku pracy jest jedynie konsekwencją stosowania prawa – jeżeli praca faktycznie wykonywana jest w warunkach podporządkowania z art. 22 k.p., to stosunek pracy powstaje z mocy prawa, a nie dopiero wskutek decyzji okręgowego inspektora pracy. Okręgowy inspektor pracy jedynie stwierdza istniejący stan rzeczy. W razie uchylenia decyzji przez sąd stosuje się ogólne mechanizmy restytucji – zwrot nienależnie uiszczonych świadczeń czy składek jest możliwy w trybie obowiązujących przepisów (np. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			świetle przedstawionych faktów należy zastanowić się czy zaproponowane rozwiązania nie godzą w konstytucyjne prawo do sądów, zwłaszcza że Kodeks Pracy stwierdza w art. 262 § 1 Kodeksu pracy (Dz.U. 2025, poz. 277), że spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają sądy powszechne (nazywane sądami pracy) przy czym art. 262 § 2 przewiduje wyłączenie z ich właściwości spraw dotyczących m.in. ustalania norm pracy. Trudne do odwrócenia skutki decyzji inspektora PIP oraz wyjątkowo krótki czas na złożenie odwołania powodują, że kontrola sądowa w sprawie ustalenia stosunku pracy, a co za tym idzie konstytucyjne prawo do sądu często stałoby się fikcją.		Kodeksu cywilnego). Argument o „nieodwracalności” nie znajduje podstaw prawnych.
54	Związek Rzemiosła Polskiego		Projekt wprowadza możliwość przeprowadzania przez Inspekcję Pracy zdalnych kontroli oraz umożliwia PIP-owi wymianę danych z ZUS-em i KAS-em. Można odnieść wrażenie, że uwidacznia się w tym przypadku fiskalny cel omawianej regulacji. Kontrola bez konieczności fizycznego pojawienia się inspektora w danym zakładzie umożliwi przeprowadzanie wielu kontroli w jednym czasie. Prawo do otrzymywania danych z instytucji zbierających należności podatkowe i składowe pomoże PIP-owi przeprowadzić analizę ryzyka i wybrać podmioty do kontrolowania. O ile dziś kontrole najczęściej są wszczynane w wyniku zgłoszenia, gdy zdaniem zawiadamiającego naruszono jego prawa pracownicze, tak po wejściu w życie projektowanej ustawy kontrolę mogą występować np. w tych firmach w których urząd dostrzeże możliwość nałożenia wysokiej kary. Stać się tak może np. z powodu dużej ilości zawieranych umów cywilnoprawnych, choć do inspekcji nie trafi		Uwaga niezrozumiała. Projektowana ustawa wprowadza rozwiązania prawne zmierzające do wzmocnienia PIP w celu bardziej efektywnego i skutecznego egzekwowania przestrzegania przepisów prawa pracy, co ma doprowadzić do poprawy sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			żadna skarga na funkcjonowanie danego przedsiębiorstwa. Pro-fiskalne nastawienie instytucji kontrolnej grozi nadużyciami, w postaci przekraczania uprawnień kontrolujących. Nie przesądzamy, że do takiej sytuacji dojdzie, ale rewolucyjność wprowadzanych zmian, a zarazem trudna sytuacja budżetowa rodzi obawę, że reforma PIP posłużyć może zwiększeniem wpływów do budżetu, kosztem praw przedsiębiorców i pracodawców.		
55	Związek Rzemiosła Polskiego	Art. 3 i 6 projektu ustawy	Zgodnie z projektem ustawy wysokość kar za naruszenie praw pracownika, które będzie mogła nakładać Państwowa Inspekcja Pracy zostają podniesione dwukrotnie. W postępowaniu mandatowym proporcjonalnie wzrost kar jest jeszcze większy, bo rośnie z 2 tysięcy do 5 tysięcy złotych, a w sytuacji, gdy ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie popełni kolejne w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania, z 5 tysięcy do 10 tysięcy. złotych. W ocenie Związku Rzemiosła Polskiego o ile samo podwyższenie kar, ze względu na inflację wciąż znajdującą powyżej celu inflacyjnego można zrozumieć, to należy sprzeciwiać się proponowanej skokowej podwyżce wymiaru kar. Wzrost kar powinien być mniejszy i co najwyżej waloryzowany rokrocznie w oparciu o inflację.		Uwaga nieuwzględniona Wprowadzone zmiany realizują zadanie określone w kamieniu milowym A71G w ramach KPO, który zakłada przynajmniej dwukrotne zwiększenie maksymalnej wysokości grzywny jaką PIP może nałożyć w postępowaniu mandatowym. Ponadto mają pełnić funkcję odstraszającą dla pracodawców nieprzestrzegających przepisów prawa pracy.
56	Związek Rzemiosła Polskiego		Wzrost kar, prawdopodobieństwo częstszych kontroli oraz zwiększenie ilości etatów w Inspekcji Pracy mogą doprowadzić do zwiększonej ilości sporów sądowych między inspekcją a pracodawcami. W konsekwencji może doprowadzić to do większego obciążenia sądów pracy, a co za		Uwagi nieuwzględnione Przewidywany wzrost liczby sporów wynika z faktycznej potrzeby ochrony praw

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			tym idzie wydłużeniem czasu oczekiwania na orzeczenie sądowe, które już dziś nie należy do najkrótszych. Według danych za rok 2024 średni czas trwania spraw z zakresu prawa pracy w I instancji sięgał 8,8 miesiąca, a w okręgowych aż 11,4 miesiąca. W świetle wprowadzenia natychmiastowej wykonalności decyzji o uznaniu stosunku pracy, tak długie oczekiwanie na orzeczenie może bardzo negatywnie wpłynąć na stabilność funkcjonowania kontrolowanych przedsiębiorstw, zwłaszcza gdy spór między pracodawcom a inspekcją będzie dotyczył licznej grupy osób. W skrajnych przypadkach obawa przed podważeniem umowy cywilno-prawnej bądź umowy o współpracę i konieczność płacenia wysokich kar wraz z zaległymi zobowiązaniami podatkowo-składkowych, może zachęcać pracodawców do zatrudniania „na czarno” i przez to do poszerzania się szarej strefy z negatywnymi konsekwencjami dla budżetu państwa. Nawet pożądane przez projektodawcę konsekwencję ustawy, jakim byłoby wzrost zawieranych umów o pracę (by zniwelować ryzyko konfrontacji z urzędem) kosztem umów cywilnoprawnych, mają swoje negatywne konsekwencje. Sytuacja taka doprowadzi do znacznego wzrostu kosztów pracy, a w konsekwencji kosztów towarów i usług, co odczuliby wszyscy konsumenci. Niekoniecznie zadowolone byłby także osoby, które zatrudnione byłyby na umowę o pracę, gdyż coraz częściej na rynku pracy doceniana jest elastyczna forma zarobkowania, w postaci umów cywilnoprawnych czy działalności B2B.		pracowników, a nie z arbitralnego działania PIP. System przewiduje natychmiastową wykonalność decyzji okręgowego inspektora pracy, ale decyzje te podlegają kontroli przez GIP i pełnej kontroli sądowej, co oznacza, że przedsiębiorca ma prawo odwołania i możliwość wstrzymania skutków prawnych decyzji w odniesieniu do obowiązków publicznoprawnych. Mechanizm odwoławczy do GIP i sądu pracy jest ograniczony i zapewnia sądową kontrolę decyzji, co minimalizuje ryzyko nadmiernego obciążenia sądów. Projekt nie uniemożliwia zawierania umów cywilnoprawnych tam, gdzie brak cech stosunku pracy. Przedsiębiorcy stosujący uczciwe kontrakty nie będą w praktyce dotknięci zmianą. Wzrost liczby umów o pracę dotyczy przypadków faktycznego stosunku pracy –

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					ma na celu wyrównanie konkurencji i zapewnienie ochrony pracowniczej, nie narzuca zmian w przypadku legalnych umów B2B lub umów cywilnoprawnych. Przepisy nie eliminują elastycznych form współpracy (umowy B2B, umowy zlecenia w prawidłowych warunkach), a jedynie chronią przed nadużyciami, w których faktyczny stosunek pracy jest maskowany umową cywilnoprawną. Twierdzenie, że projekt ogranicza wolność wyboru formy zarobkowania, nie znajduje odzwierciedlenia w treści regulacji. Argument o wzroście kosztów towarów i usług pomija fakt, że rynek pracy skorzysta na eliminacji nieuczciwych praktyk, a w dłuższej perspektywie poprawa warunków pracy przekłada się na stabilność zatrudnienia i wydajność. Obawy o „zachętę do zatrudniania na czarno” są

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					nieuzasadnione, ponieważ mechanizm kontroli i weryfikacji przez PIP jest przejrzysty, a wstrzymanie skutków decyzji administracyjnych w zakresie ZUS i podatków zmniejsza ryzyko finansowe dla przedsiębiorców. W rzeczywistości projekt ogranicza ryzyko nielegalnego zatrudnienia, chroniąc zarówno pracowników, jak i budżet państwa, co jest celem publicznym i zgodnym z prawem pracy. Uwagi dotyczące rzekomej destabilizacji rynku, wzrostu kosztów pracy i szarej strefy są przesadzone i nieuzasadnione. Projekt zapewnia ochronę praw pracowniczych, nie ogranicza legalnych form elastycznej współpracy, wprowadza mechanizmy zabezpieczające przedsiębiorców przed skutkami decyzji administracyjnych,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					zwiększa uczciwość konkurencji i stabilność rynku pracy.
57	Związek Rzemiosła Polskiego	Art. 14 projektu ustawy	Zastrzeżenie budzi również bardzo krótki okres vacatio legis, gdyż ustawa miałby wejść w życie już od 1 stycznia 2026 roku. Biorąc pod uwagę, że czeka nas jeszcze cały proces rozpatrywania projektu w parlamencie i oczekiwania na ewentualny podpis Prezydenta RP okres dostosowania się pracodawców do nowych przepisów mógłby wynieść co najwyżej kilka tygodni. Tak głęboka zmiana przepisów, bardzo mocno oddziałująca na cały rynek pracy w naszym kraju, powinna posiadać minimum roczne vacatio legis. Związek Rzemiosła Polskiego wnosi o zaniechanie dalszych prac na konsultowanym projektem ustawy. Stworzenie akceptowalnego modelu reformy Państwowej Inspekcji Pracy wymagałaby stworzenia całkowicie nowego projektu niż poprawianie obecnego, wobec którego występują tak poważne zastrzeżenia.		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					dostatecznego vacatio legis w świetle znaczenia i zakresu zmian.
58	Związek Pracodawców Business Centre Club		<u>BCC jest zaniepokojone i po raz kolejny podnosi, że kluczowe regulacje wymagają uzgadniania ich z partnerami społecznymi. BCC wskazuje, że niedopuszczalne jest pomijanie organizacji reprezentatywnych takich jak BCC w konsultacjach aktów prawnych, co w ostatnim okresie często ma miejsce i jest naruszeniem zasad dialogu społecznego. Problem ten – z uwagi na jego istotność - zostanie zaakcentowany również odrębnym pismem.</u> Z uwagi na konieczność gruntownych i zasadniczych (kierunkowych) zmian w Projekcie w odniesieniu do decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy przeformułowanie poszczególnych przepisów w obecnym stanie Projektu nie jest możliwe stąd wniesione uwagi i propozycje zmian mają charakter opisowy. Projekt w obecnym brzmieniu powinien zostać wycofany, jest przejawem niekompletnej i nieprawidłowej legislacji.		Uwaga nieuwzględniona Projekt ustawy był procedowany zgodnie z obowiązującymi przepisami o konsultacjach społecznych, w tym przekazany do publicznych konsultacji oraz do opiniowania właściwym organom i organizacjom branżowym. Obowiązek konsultacji nie oznacza prawa pojedynczej organizacji do blokowania całego procesu legislacyjnego. Projektodawca zachował wymogi formalne konsultacji, a uwagi BCC mogły być zgłoszone w ramach przewidzianego trybu. Projekt może zostać ulepszony w toku dalszych prac legislacyjnych poprzez uwzględnienie sugestii i doprecyzowania przepisów.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Postulat wycofania całego projektu jest nieproporcjonalny i nieuzasadniony, gdyż zmiany kierunkowe czy doprecyzowania mogą być wprowadzone w trakcie prac parlamentarnych lub konsultacji sejmowych.
59	Związek Pracodawców Business Centre Club	Art. 1 pkt 2 Projektu (projektowane brzmienie art. 11 pkt 8 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	BCC postuluje aby w art. 11 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy wprowadzić możliwość wydania wystąpienia w odniesieniu do ustalenia stosunku pracy, w przypadku gdy pracodawca i osoba, której dotyczy decyzja zgadzają się z ustaleniami kontroli. Usprawni to działania Państwowej Inspekcji Pracy – wydanie decyzji w sytuacji gdy podmiot zamierza zrealizować wystąpienie jest nieuzasadnione.		Uwaga nieuwzględniona Projekt przewiduje decyzję administracyjną w celu stwierdzenia istnienia stosunku pracy jako formalny środek prawny zapewniający jednoznaczne ustalenie statusu pracownika i obowiązków pracodawcy. Nawet jeśli pracodawca i pracownik zgadzają się co do ustaleń kontroli, decyzja pełni funkcję oficjalnego potwierdzenia prawnego, które jest niezbędne do ochrony interesu pracownika, zwłaszcza w zakresie roszczeń wynikających z prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Wprowadzenie możliwości wydawania jedynie wystąpienia zamiast decyzji w takich sytuacjach mogłoby prowadzić do niejednolitej praktyki stosowania prawa i ograniczenia egzekwowalności praw pracowniczych. Decyzja administracyjna, nawet przy zgodzie stron, zapewnia pełną moc prawną, w tym możliwość weryfikacji przez sąd i egzekwowania świadczeń, co nie byłoby możliwe przy wystąpieniu. Projekt ustawy zmierza do uproszczenia i przyspieszenia procedury ustalania stosunku pracy, przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa prawnego pracowników i przewidywalności dla pracodawców. Możliwość wydania wystąpienia w sytuacji, gdy strony zgadzają się co do ustaleń, nie stanowi nadmiernej ingerencji, a wręcz gwarantuje formalną

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					pewność prawną, której nie zapewnia samo wystąpienie. Postulat BCC w zakresie wydawania wyłącznie wystąpienia zamiast decyzji w przypadku, gdy zatrudniający zgadza się z ustaleniem inspektora pracy (pkt 2 w tabeli dodatkowych uwag do projektu ustawy). zgody stron jest niezasadny, ponieważ decyzja administracyjna stanowi niezbędny mechanizm zapewnienia bezpieczeństwa prawnego, spójności procedury oraz możliwości egzekwowania praw pracowniczych. Wprowadzenie alternatywy w formie wystąpienia mogłoby obniżyć skuteczność kontroli i ochronę interesów pracowników.
60	Związek Pracodawców Business Centre Club	Art. 1 pkt 7 Projektu (projektowane brzmienie art. 18 ust. 1 pkt 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	Z projektu nie wynika, w jaki sposób będzie dokonywana analiza ryzyka przez Państwową Inspekcję Pracy, o której mowa w projektowanym art. 18 ust. 1 pkt 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. BCC stoi na stanowisku, iż projektodawca powinien wskazać, na podstawie jakich danych i przy użyciu jakich narzędzi analiza ryzyka będzie tworzona.		Uwaga wyjaśniona. Zgodnie z uzasadnieniem do projektu ustawy w obecnym stanie prawnym PIP tworzy już program działania m. in. w oparciu o analizę prawdopodobieństwa naruszenia prawa.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
61	Związek Pracodawców Business Centre Club	Art. 1 pkt 9 Projektu (projektowane brzmienie art. 23 ust. 1 pkt 8 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	Zastrzeżenia BCC budzi proponowane brzmienie art. 23 ust. 1 pkt 8 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie możliwości żądania bez żadnych ograniczeń zestawień i obliczeń czynionych na podstawie dokumentów oraz możliwość żądania ich wykonywania przez podmiot kontrolowany. Podmioty kontrolowane nie mają możliwości sporządzania specjalnie na potrzeby kontroli nieograniczonych zestawień i obliczeń. Przerzucanie takich obowiązków na podmiot kontrolowany jest nieakceptowalne. Podmioty kontrolowane już dzisiaj mają problem ze spełnieniem wszystkich oczekiwań organów kontrolnych, co nie wynika z ich złej woli, ale z natłoku obowiązków administracyjnych oraz braków kadrowych. Trudno wyobrazić sobie, że podmiot kontrolowany specjalnie na potrzeby kontroli będzie wykonywał zestawienia czy obliczenia, których tworzenia nie wymagają powszechnie obowiązujące przepisy. W przypadku, gdyby projektodawca stał na stanowisku o konieczności utrzymania tej regulacji, BCC proponuje aby wprowadzić jasne przesłanki, w których takie żądania organu kontrolującego będą dopuszczalne (na przykład zapisy, zgodnie z którymi obowiązek ten może zostać nałożony tylko wtedy jeżeli podmiot kontrolowany posiada wiedzę oraz możliwości administracyjne do ich wykonania i nie utrudni to znacząco jego bieżącego funkcjonowania).		Uwaga nieuwzględniona Obowiązek taki istnieje już obecnie. Przepis został jedynie uzupełniony o możliwość przekazania przez podmiot kontrolowany zestawień i obliczeń w postaci elektronicznej.
63	Związek Pracodawców Business Centre Club	Art. 1 pkt 9 Projektu (projektowane brzmienie art. 23 ust. 1a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	Nie do zaakceptowania z perspektywy rzetelnego postępowania i gromadzenia materiału dowodowego, jest regulacja, która ma zostać zgodnie z Projektem wprowadzona w art. 23 ust. 1a		Uwaga nieuwzględniona. Brzmienie przepisu jest wystarczające.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z którą z przesłuchania sporządza się protokół, którego treść ograniczona jest do zapisu najbardziej istotnych oświadczeń osób biorących w nim udział. Z przesłuchania powinien być sporządzony stenogram odzwierciedlający dokładny przebieg przesłuchania, ponieważ tylko wtedy protokół może stanowić pełnowartościowy dowód w sprawie. Niezgodne z zasadami rzetelnego prowadzenia postępowania jest wybieranie do protokołu treści, które organ uważa za istotne. Istnieją obecnie bezpłatne narzędzia, które dokonują szczegółowych transkrypcji, w związku z czym uszczuplanie protokołu o dowolnie wybrane treści przeczy zasadom prawidłowo przeprowadzonego przesłuchania, gdzie przyjmuje się, że ocenie powinna podlegać cała wypowiedź świadka, jego język czy kontekst, taktyka przesłuchania, treść zadawanych pytań.		
64	Związek Pracodawców Business Centre Club	Art. 1 pkt 11 Projektu (projektowane brzmienie art. 31 ust. 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	BCC zwraca uwagę, że art. 31 ust. 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy wymaga sprecyzowania z uwagi na problemy przy obliczaniu terminu na wniesienie zastrzeżeń w przypadku przekazania protokołu w formie elektronicznej. Doprecyzowania wymaga, który moment w takim przypadku jest uznawany za „przedstawienie protokołu”.		Uwaga niezasadna – stosuje się odpowiednio przepisy KPA.
65	Związek Pracodawców Business Centre Club	Art. 1 pkt 13 Projektu (projektowane brzmienie art. 34 ust. 2-2b ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	Przepisy dotyczące elementów, jakie powinna zawierać decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy są nieprecyzyjne. Po pierwsze, nie wiadomo, czy elementy wskazane w ust. 2b są tylko		Uwaga zasadna – proponuje się nowe brzmienie projektowanego przepisu

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			elementami dodatkowymi do elementów wymienionych w ust. 2. Po drugie, brakuje w nich tak elementarnych elementów, jak choćby „podstawa faktyczna”.		
66	Związek Pracodawców Business Centre Club	Art. 1 pkt 13 Projektu (projektowane brzmienie art. 34 ust. 2b ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	W polskim prawie kontraktowym podstawową zasadą jest reguła, zgodnie z którą strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353 ¹ Kodeksu cywilnego). <u>Zasada swobody umów ma w polskim ustawodawstwie niemal stuletnią historię.</u> jest klasyczną zasadą prawa prywatnego i jak słusznie wskazuje się w doktrynie ma ona konstytucyjne podstawy (znajdują się one w art. 31 ust. 1 i 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej). Zgodna wola stron pozostaje w praktyce jednym z istotnych elementów badanych przy ocenie tego, czy istnieją przesłanki do stwierdzenia, że reklasyfikacja danego typu umowy jest uzasadniona. Tytułem przykładu można wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 roku w sprawie o sygn. akt II PK 354/09, w którym podkreślono, że w razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron. Z przepisów Kodeksu pracy wynika co prawda, iż zatrudnienie w warunkach określonych w Kodeksie pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę, zawartej przez strony, umowy, jednak, nie jest to jednoznaczne z pominięciem zasad interpretacji oświadczeń woli określonych w art. 65 Kodeksu cywilnego stosowanego w zw. z art.		Uwagi uwzględniona w części dotyczącej ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Przepis zostanie zmieniony. Zasada swobody kontraktowej (art. 353¹ k.c.) nie jest absolutna i nie może naruszać ustawowych obowiązków pracodawcy wobec pracowników. Kodeks pracy jednoznacznie wskazuje, że zatrudnienie spełniające cechy stosunku pracy nie może być traktowane jako umowa cywilnoprawna, niezależnie od woli stron. Wola stron jest istotna jedynie w przypadkach, gdy charakter umowy nie wskazuje jednoznacznie na stosunek pracy (art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), co nie dotyczy sytuacji, które projekt ma regulować.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			300 Kodeksu pracy zwłaszcza, jeśli występowanie cech charakterystycznych dla stosunku pracy nie jest jednoznaczne. Jest to, tym bardziej, istotne dlatego, że każda z form świadczenia pracy (pracownicza, cywilnoprawna bądź wykonywana bez lub poza stosunkiem zatrudnienia) może mieć swój autonomiczny byt i uzasadnienie prawne, skoro nie da się ani generalnie, ani w szczególności, wykreować nakazu zatrudniania wyłącznie na podstawie umów o pracę albo zakazu świadczenia usług, o podobnym lub zbliżonym do pracowniczego charakterze, w ramach umów cywilnoprawnych. Tymczasem w proponowanym w Projekcie art. 34 ust. 2b przewidziano, że organ Państwowej Inspekcji Pracy w decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy ustali: (1) rodzaj umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami, (2) datę zawarcia umowy o pracę i datę rozpoczęcia pracy, (3) rodzaj pracy, (4) miejsce wykonywania pracy, (5) wymiar czasu pracy, (6) wysokość wynagrodzenia za pracę. Z Projektu nie wynika, aby ustalenia były czynione choćby z uwzględnieniem w najdalszym możliwym zakresie warunków zatrudnienia określonych w zawartej uprzednio umowie prawa cywilnego i w tym zakresie w najdalszym możliwym zakresie uwzględniały zgodną wolę stron. Przepisy Projektu prowadzą do wniosku, że w decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy Państwowa Inspekcja Pracy będzie mogła warunki te kształtować <u>dowolnie i w oderwaniu od uprzednio zakładanych</u>. Tak daleka ingerencja organu państwowego i właściwie całkowite wyłączenie zgodnej woli stron przy kształtowaniu stosunku umownego jest nie do pogodzenia ze swobodą		Projekt nie narusza konstytucyjnej wolności wyboru zawodu ani miejsca pracy (art. 65 Konstytucji RP), ponieważ dotyczy formalnego stwierdzenia istniejącego stosunku pracy, a nie jednostronnego narzucania formy zatrudnienia w przyszłości. Decyzja administracyjna stwierdzająca istnienie stosunku pracy nie tworzy nowego stosunku prawnego, lecz jedynie formalizuje faktyczny charakter zatrudnienia. Uwzględnienie jedynie zgodnej woli stron w decyzji byłoby niedopuszczalne w świetle prawa pracy, gdyż mogłoby prowadzić do obchodzenia obowiązków wynikających z Kodeksu pracy, ubezpieczeń społecznych i podatków. Okręgowy inspektor pracy działa w granicach prawa i nie kształtuje warunków zatrudnienia w oderwaniu od stanu faktycznego – decyzja

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			kształtowania stosunków umownych, ale również z art. 65 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, z którego wynika, że każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Ingerencja ta jest nieuzasadniona i nieproporcjonalna. W ocenie BCC decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy powinna w najdalszym możliwym zakresie uwzględniać zgodną wolę stron w momencie zawarcia umowy prawa cywilnego. Ponadto uchodzi uwadze projektodawcy, że decyzja wstecznie stwierdzająca istnienie stosunku pracy niesie za sobą skutki na bardzo wielu płaszczyznach. Decyzje o stwierdzeniu istnienia stosunku pracy będą rzutowały nie tylko na sytuację przedsiębiorców, ale także w szerokim zakresie na osoby, których będą dotyczyły. W uzasadnieniu do Projektu oraz przy ocenie skutków regulacji ten aspekt został całkowicie pominięty. Tylko tytułem przykładu należy wskazać, że w stosunku do osób zatrudnionych pojawia się pytanie o to, czy składki opłacone przez te osoby z tytułu „zreklasyfikowanej” współpracy zostaną im zwrócone przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jak będą traktowane wypłacone tym osobom zasiłki, czy rozliczenia podatkowe zostaną skorygowane automatycznie przez właściwe organy, w jaki sposób będzie traktowany odprowadzony uprzednio podatek solidarnościowy, czy też jakie skutki będzie niosła reklasyfikacja umowy w podatku VAT. <u>Projekt naraża osoby samozatrudnione na sankcje karne z tytułu wystawienia tzw. pustych faktur, a zatem na karę pozbawienia wolności do 25 lat.</u>		odzwierciedla rzeczywistą sytuację, a nie preferencje stron. Zarzut, że decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy miałaby automatycznie prowadzić do odpowiedzialności karnej za wystawienie tzw. „pustych faktur”, jest niezasadny. Decyzja ma mieć charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny. Oznacza to, że potwierdza ona istniejący ex lege stosunek pracy, a nie kreuje go od nowa. Skoro praca faktycznie była świadczona, faktury wystawiane przez osobę samozatrudnioną nie mogą być traktowane jako „puste” – odpowiadają one realnemu świadczeniu usług. W prawie podatkowym i karnym skarbowym „pusta faktura” oznacza dokument, który potwierdza czynność, która w ogóle nie miała miejsca. W przypadku osób samozatrudnionych czy zleceńbiorców usługi były faktycznie wykonywane –

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			W przypadku rekłasyfikacji umów prawa cywilnego zawartych z osobami nieprowadzącymi działalności gospodarczej pojawią się w szczególności pytania o to, czy zapłacone przez płatnika uprzednio składki zostaną automatycznie przeksięgowane na poczet składek „pracowniczych”, czy opłacone należności podatkowe zostaną zaliczone na poczet należności z tytułu stosunku pracy, jak będą traktowane wynagrodzenia uprzednio wliczone w koszty działania przedsiębiorcy. Przy nawarstwieniu zarysowanej problematyki pojawia się też pytanie o sposób księgowania bieżących wpłat podczas trwania procesu sądowego. Ponadto, wydanie decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy może wiązać się z zarzutem nielegalnego zatrudnienia, o ile decyzja ta będzie dotyczyła osób mających status cudzoziemców. W Projekcie nie wskazano, czy przedsiębiorca z momentem wydania decyzji ma występować o wydanie nowego zezwolenia na pracę/zarejestrować nowe oświadczenie, czy w tym zakresie następuje wstrzymanie wykonania skutków decyzji do prawomocnego zakończenia sprawy. Brak także wskazania, czy w okresie oczekiwania na nowe dokumenty legalizujące pracę osoba o statusie cudzoziemca będzie mogła wykonywać pracę. Projekt przewiduje prosty schemat ustalania stosunku pracy w sytuacji, gdy kwestia tego ustalenia jest złożona, jak również skutki takiego ustalenia występują na bardzo wielu obszarach wymagających uregulowania. Projekt oraz ocena skutków regulacji powinny zostać uzupełnione o szczegółowe regulacje rozstrzygające wszelkie		różnica dotyczy wyłącznie ich kwalifikacji prawnej. To wyklucza zarzut „pustych faktur”. Rekłasyfikacja umowy nie pozbawia organów możliwości zaliczenia dotychczasowych wpłat podatkowych i składowych na poczet nowych zobowiązań. Nie prowadzi więc do sytuacji, w której podatki byłyby „nienależne” czy „fikcyjne”. Rekłasyfikacja stosunku prawnego nie powoduje automatycznej odpowiedzialności karnej lub podatkowej, lecz wymaga oceny materialnych podstaw świadczenia. Skoro świadczenie miało miejsce, nie sposób mówić o „pustych fakturach”. Nie tworzy to więc ryzyka „pustych faktur”, gdyż usługi były faktycznie wykonywane. Zarzut opiera się na błędnym utożsamieniu różnic w kwalifikacji prawnej z brakiem rzeczywistego świadczenia usług.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			problemy, jakie niesie za sobą decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy w innych obszarach – podatkowym, składkowym, materialnoprawnym. Są to jednak na tyle istotne regulacje, że w ocenie BCC Projekt po stosownym uzupełnieniu powinien być poddany ponownym konsultacjom.		Ocena, że projekt jest niekompletny i wymaga ponownych konsultacji, jest przedwczesna, ponieważ szczególne skutki proceduralne i materialnoprawne rozstrzygane są w trakcie postępowania sądowego oraz w ramach istniejących regulacji podatkowych i ubezpieczeniowych. Uwagi są niezasadne, ponieważ projekt nie narusza zasady swobody umów ani konstytucyjnych praw podmiotów, a decyzja w sprawie stwierdzenia istnienia stosunku pracy nie ingeruje w wolę stron, lecz odzwierciedla faktyczny stan zatrudnienia w świetle obowiązującego prawa pracy. Projekt przewiduje mechanizmy zabezpieczające interesy zarówno pracowników, jak i pracodawców.
67	Związek Pracodawców	Art. 1 pkt 13 Projektu (projektowane brzmienie art.	Zgodnie z proponowanym w Projekcie brzmieniem art. 34 ust. 2d ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy		Uwaga nieuwzględniona. Natychmiastowa wykonalność decyzji

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
	Business Centre Club	34 ust. 2d ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	podlegać będzie natychmiastowemu wykonaniu w zakresie skutków, jakie przepisy prawa wiążą z nawiązaniem stosunku pracy oraz obowiązkami w zakresie podatków i ubezpieczeń społecznych powstałymi od dnia jej wydania. Wykonanie tej decyzji ma podlegać wstrzymaniu wyłącznie w zakresie skutków, jakie przepisy prawa wiążą z: 1) obowiązkami w zakresie podatków powstałymi przed dniem wydania decyzji, 2) obowiązkami w zakresie ubezpieczeń społecznych powstałymi przed dniem wydania decyzji. Stan wstrzymania będzie trwał do dnia upływu terminu wniesienia odwołania, a w przypadku wniesienia odwołania do dnia prawomocnego orzeczenia sądu. Tym samym Projekt zakłada, że w okresie trwania procedury odwoławczej przedsiębiorca będzie zobowiązany traktować osobę, której dotyczy decyzja tak jak pracownika, ze wszystkimi tego konsekwencjami. W Projekcie nie przewidziano możliwości jakiejkolwiek ścieżki prowadzącej do zwrotu poniesionych przez przedsiębiorcę kosztów w przypadku, gdy z prawomocnego rozstrzygnięcia sądu będzie wynikało, że decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy była nieuzasadniona. Rozwiązania tego typu, przy wielości decyzji, mogą doprowadzić do w skrajnych przypadkach do upadłości przedsiębiorstwa. Tymczasem Projekt zakłada, że przedsiębiorcy nie zostaną zrekompensowane zarówno poniesione koszty obsługi prawnej, jak i ponoszone przez kilka lat koszty świadczeń i stosowania uprawnień pracowniczych na podstawie nieuzasadnionej decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy.		stwierdzającej istnienie stosunku pracy nie narusza ani prawa do sądu, ani zasady proporcjonalności. Jest to rozwiązanie uzasadnione ważnym interesem publicznym, jakim jest ochrona osób faktycznie wykonujących pracę w warunkach podporządkowania, które dotychczas pozostawały poza systemem ubezpieczeń społecznych i bez gwarancji wynikających z prawa pracy. Argument o braku mechanizmu rekompensaty kosztów poniesionych przez przedsiębiorcę jest nietrafny, gdyż obecny porządek prawny przewiduje możliwość dochodzenia naprawienia szkody wyrządzonej niezgodnym z prawem działaniem organu na podstawie art. 417 i nast. Kodeksu cywilnego. Roszczenie takie obejmuje zarówno wydatki faktycznie poniesione, jak i utracone korzyści, jeśli pozostają w adekwatnym związku przyczynowym z wadliwą decyzją. Również przepisy podatkowe i

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Należy mieć przy tym na uwadze, że sprawy z zakresu prawa pracy (do prawomocnego ich zakończenia) obecnie trwają kilka lat i w związku z tym niezasadnie poniesione koszty – których zwrotu przedsiębiorca nie uzyska – mogą być ogromne. Ponadto, mając na uwadze czas trwania postępowań sądowych, po stronie przedsiębiorców pojawi się realne ryzyko niemożności ubiegania się o zwrot nadpłaconych danin publicznoprawnych po prawomocnym zakończeniu postępowania sądowego czemu Projekt w żadnej mierze nie zapobiega. Natychmiastowa wykonalność decyzji będzie rodziła skutki również dla osób, których będą dotyczyły decyzje bowiem nie należy zapominać, że finansują one zarówno należności podatkowe, jak również część składek na ubezpieczenia społeczne. Również te osoby nie uzyskają zwrotu poniesionej szkody oraz pełnych kosztów obsługi prawnej. W przypadku osób współpracujących z przedsiębiorcą w ramach samozatrudnienia (na podstawie umów B2B) skutki te będą jeszcze bardziej dotkliwe. Odnosząc się do omawianych uregulowań należy wskazać, że w dotychczasowym orzecznictwie przyjmuje się, iż natychmiastowa wykonalność decyzji administracyjnej nie jest sprzeczna z prawem do sądu, ale musi być <u>proporcjonalna i uzasadniona</u> ważnym interesem społecznym lub indywidualnym. W odniesieniu do Projektu kształt regulacji, która doprowadza do sytuacji, w której przez kilka lat przedsiębiorca oraz osoby objęte decyzją ponoszą bezzwrotnie koszty stosunku pracy, w sytuacji, gdy okaże się, że decyzja nie była uzasadniona, nie jest ani uzasadniony, ani proporcjonalny, ani tym bardziej nie przemawia za		ubezpieczeniowe przewidują możliwość dochodzenia zwrotu nadpłaconych należności w terminach wystarczających do objęcia okresu, którego decyzja może dotyczyć. Powyższe przepisy również przewidują okresy przedawnienia. W świetle powyższego zarzut nieproporcjonalnego obciążenia przedsiębiorców nie znajduje podstaw, a natychmiastowa wykonalność decyzji służy realizacji konstytucyjnej zasady ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP) i zapewnieniu skuteczności prawa pracy, przy jednoczesnym zachowaniu pełnych gwarancji procesowych oraz kompensacyjnych dla stron postępowania. Chroniąc słabszą stronę stosunku pracy ryzyko powinno być rozłożone w taki sposób, aby ciężar niepewności nie spoczywał na pracowniku. W sytuacji uchylenia decyzji w sądzie przedsiębiorca może korzystać z istniejących

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			tym jakikolwiek interes społeczny czy indywidualny. W ocenie BCC decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy powinna być wydawana wyłącznie w odniesieniu do stanu przyszłego. Gdyby jednak projektodawca stał na stanowisku o konieczności objęcia tą decyzją okresu wstecznego to podnieść należy, że z Projektu nie wynika jak daleko może cofnąć się Państwowa Inspekcja Pracy wydając decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy. Jedynie pośrednio z art. 1 pkt 3) lit. a) i b) Projektu można wnioskować, że okres wsteczny mógłby obejmować maksymalnie okres jednego roku. Należy w tym miejscu wskazać, że gdyby intencją projektodawcy było objęcie decyzją o stwierdzeniu istnienia stosunku pracy nielimitowanego, wstecznego okresu to będzie to niosło poważne konsekwencje dla systemu ubezpieczeń społecznych. Takie ustalenie będzie bowiem wiązało się z obciążeniem systemu ubezpieczeń społecznych, przy braku wpływu składek z uwagi na ich przedawnienie i tym samym brak zobowiązania do zapłaty. Jednocześnie, również w przypadku przedsiębiorców i osób samozatrudnionych pojawi się ryzyko niemożności odzyskania składek z tytułu dotychczasowej współpracy w związku z upływem stosownych terminów, w których zwrot składek może być dokonany. Samozatrudnieni zostaną zatem nie tylko zobowiązani do pokrycia swojej części składki jako pracownicy, ale nie odzyskają uprzednio odprowadzonych składek z tytułu samozatrudnienia. Przy ocenie skutków regulacji projektodawca nie wskazał na tego rodzaju skutki,		mechanizmów prawnych dotyczących rozliczeń publicznoprawnych (np. korekt w podatkach czy składkach, zwrotów nadpłat). Ponadto, koszty obsługi prawnej i ryzyko procesowe są normalnym elementem prowadzenia działalności gospodarczej i występują w każdym sporze sądowym – nie można ich traktować jako szczególnego, dyskwalifikującego obciążenia tego projektu. Argument o „nielimitowanym” okresie jest więc nieuprawniony i wynika z nadinterpretacji. Wprowadzenie natychmiastowej wykonalności decyzji służy ograniczeniu szarej strefy, eliminowaniu nieuczciwej konkurencji i zwiększeniu stabilności systemu ubezpieczeń społecznych. Są to cele o wyraźnym, ważnym interesie publicznym, które wyraźnie przeważają nad hipotetycznymi ryzykami. Zarzut jest niezasadny, ponieważ projekt ustawy przewiduje zrównoważone

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			stąd domniemywać można, że założeniem jest objęcie wstecznie maksymalnie rocznego okresu. Tym niemniej Projekt wymaga w tym zakresie uszczegółowienia.		rozwiązanie – chroni pracownika i interes publiczny, jednocześnie ograniczając obciążenia przedsiębiorców.
68	Związek Pracodawców Business Centre Club	Art. 1 pkt 13 Projektu (projektowane brzmienie art. 34 ust. 5b ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	W Projekcie przewidziano, że: 1) od decyzji okręgowego inspektora pracy stwierdzającej istnienie stosunku pracy podmiotowi kontrolowanemu oraz osobie, której dotyczy decyzja przysługuje odwołanie do Głównego Inspektora Pracy, które musi być wniesione w terminie 7 dni od dnia doręczenia decyzji (proponowany w Projekcie art. 34 ust. 5b ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy); 2) Główny Inspektor Pracy rozpoznaje odwołanie, o którym mowa w pkt 1) powyżej, w terminie 30 dni od dnia jego otrzymania (proponowany w Projekcie art. 34 ust. 5c ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy); 3) od decyzji Głównego Inspektora Pracy dotyczącej stwierdzenia istnienia stosunku pracy przysługuje odwołanie, które winno być wniesione za pośrednictwem tego organu w terminie miesiąca od dnia jej doręczenia (proponowany w Projekcie art. 34 ust. 5d ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy). W tym miejscu należy wskazać, że <u>niezrozumiale jest, dlaczego w przypadku odwołania od pierwotnej decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy wydanej przez okręgowego inspektora pracy przewidziano 7-dniowy termin na złożenie odwołania</u>. Przyjmując, że decyzja		Uwaga częściowo uwzględniona. Termin na wniesienie odwołania będzie wynosił 14 dni.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			stwierdzająca istnienie stosunku pracy wydawana przez okręgowego inspektora pracy będzie miała charakter indywidualny, zakładać można, że w tym samym czasie może zostać wydana przez Państwową Inspekcję Pracy większa ich liczba. W takim stanie prawnym ustalenie 7-dniowego terminu na odwołanie jest terminem rażąco krótkim i naruszającym prawo do sądu. Proponowana regulacja narusza też równość stron postępowania, bowiem dla Głównego Inspektora Pracy został wyznaczony na rozpoznanie odwołań termin 30 dni.		
69	Związek Pracodawców Business Centre Club	Art. 2 pkt 3 Projektu (projektowane brzmienie art. 461 ust. 1[1] Kodeksu postępowania cywilnego)	Należy wprowadzić do Projektu jednoznaczne regulacje, zgodnie z którymi rozpoznając odwołanie od decyzji Głównego Inspektora Pracy sąd bierze pod uwagę również naruszenia w zakresie przepisów postępowania. Luka ta pojawia się w związku z właściwością sądu powszechnego w zakresie postępowania odwoławczego oraz zastosowaniem przepisów prawa administracyjnego na etapie postępowania kontrolnego oraz odwoławczego przed Głównym Inspektorem Pracy. Obecnie podobna luka występuje w sporach z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Wyrazem tej luki prawnej są wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2010 roku, sygn. akt I UK 151/09 oraz z dnia 14 stycznia 2010 roku, sygn. akt I UK 252/09, gdzie wskazano, że postępowanie sądowe, w tym w sprawach z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, skupia się na wadach wynikających z naruszenia prawa materialnego, a kwestia wad decyzji administracyjnych spowodowanych naruszeniem przepisów postępowania		Uwaga nieuwzględniona. Brak jest luki w przedmiotowym zakresie. Uwaga wynika z błędnego założenia co do charakteru i kontroli sądowej.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			administracyjnego, pozostaje w zasadzie poza przedmiotem tego postępowania. Sytuacja taka w praktyce prowadzi do tego, iż wielokrotnie sądy powszechne akcentują naruszenia na etapie postępowania przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, jednocześnie wskazując, że wobec naruszeń tych muszą pozostać bierne. <u>Trudno przyjąć, że projektodawca w ramach prac nad Projektem działa w tym zakresie w sposób zamierzony i obliczony na możliwość naruszania bez konsekwencji procedury administracyjnej. Nie ma po stronie Państwowej Inspekcji Pracy żadnych relewantnych cech, które w tak dalekim stopniu prowadziłyby do uprzywilejowania tego organu.</u>		
70	Związek Pracodawców Business Centre Club	Art. 2 pkt 3 Projektu (projektowane brzmienie art. 461 ust. 1[2] Kodeksu postępowania cywilnego)	Zupełnie niezrozumiałe jest ustalenie właściwości miejscowej według siedziby okręgowego inspektora pracy, który wydał decyzję w pierwszej instancji. Projekt zakłada, że stroną postępowania sądowego jest pracodawca, osoba, której dotyczy decyzja oraz Główny Inspektor Pracy. Trudno dopatrzeć się jakiegokolwiek logicznego uzasadnienia dla ustalenia właściwości miejscowej według siedziby okręgowego inspektora, który nie jest nawet stroną postępowania sądowego. Tak ustalona właściwość powoduje konieczność podróży po stronie wszystkich stron postępowania. W tym uprzedzić należy argumenty o możliwości odbywania rozpraw zdalnych wskazując, że po pierwsze pierwszoplanową zasadą postępowania cywilnego jest bezpośredniość, a ponadto praktyka		Uwaga uwzględniona. Przepis zostanie zmieniony, aby ustalenie właściwości miejscowej sądu następowało ze względu na miejsce świadczenia pracy zgodnie z decyzją PIP. Należałoby ustalić z MS klucz rozproszenia.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			prowadzenia spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy pokazuje, że w sprawach tych wielokrotnie istnieje potrzeba okazania dokumentacji, co uniemożliwiania prowadzenia posiedzeń zdalnych. Ustalenie właściwości miejscowej sądu w sposób w jaki uczyniono to w Projekcie jest sprzeczne z zasadami ekonomiki procesowej oraz szybkości trwania postępowania i praktyce doprowadzi do wydłużenia tych postępowań, a także narazi na dodatkowe koszty Skarb Państwa (choćby w zakresie zwrotu kosztów dojazdu i utraconych zarobków), a także strony postępowania.		
71	Związek Pracodawców Business Centre Club	Art. 2 pkt 8 Projektu (projektowane brzmienie art. 477[7c] Kodeksu postępowania cywilnego)	Zgodnie z proponowanym w Projekcie brzmieniem art. 477^{7c} Kodeksu postępowania cywilnego stronami postępowania są pracodawca i osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja oraz Główny Inspektor Pracy. Jednocześnie w Projekcie zaproponowano brzmienie art. 460 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym zdolność sądową i procesową ma także pracodawca, chociażby nie posiadał osobowości prawnej, w sprawach z zakresu prawa pracy Główny Inspektor Pracy, a w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych organ rentowy i wojewódzki zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności. <u>Powyższe przepisy nie korespondują z kręgiem podmiotów, wobec których może być wydana decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy (!).</u> Zgodnie bowiem z proponowanym w Projekcie brzmieniem ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy		Uwaga nieuwzględniona. Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy wprowadza pojęcie „pracodawcy” w znaczeniu szerszym niż Kodeks pracy, obejmującym również jednostki organizacyjne i osoby fizyczne, które faktycznie zatrudniają pracowników lub z którymi osoby świadczyły pracę w ciągu roku poprzedzającego kontrolę, niezależnie od podstawy świadczenia pracy. Tym samym definicja podmiotu kontrolowanego w rozumieniu ustawy PIP zapewnia pełne poszanowanie prawa do sądu dla wszystkich adresatów

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			może być wydana podmiotom niebędącym pracodawcami i innym jednostkom organizacyjnym – na rzecz których jest lub w ciągu jednego roku poprzedzającego dzień rozpoczęcia kontroli była świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia pracy. Używanie w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego pojęcia „pracodawcy” jest zawężające i pozbawia prawa do sądu adresatów decyzji niebędących pracodawcami. Jednocześnie w żadnym przepisie Projektu nie wskazano, że definicja „pracodawcy” wprowadzona do ustawy Państwowej Inspekcji Pracy znajduje również zastosowanie do procedury odwoławczej w ramach Kodeksu postępowania cywilnego. W dotychczasowej praktyce stosowania procedury cywilnej pojęcie pracodawcy rozumiane jest zgodnie z definicją zawartą w Kodeksie Pracy, a nie w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. Tym samym część podmiotów, wobec których można wydać decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy zostanie pozbawiona prawa do sądu.		decyzji. Zatem zarzut, jakoby część podmiotów mogła zostać pozbawiona możliwości odwołania, nie znajduje uzasadnienia. Dodatkowo, system ochrony prawnej zapewnia możliwość skutecznego dochodzenia roszczeń, w tym z tytułu ewentualnych szkód wynikających z decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy, co również wyklucza ryzyko ograniczenia ochrony sądowej podmiotów kontrolowanych. W tym kontekście projektowe rozwiązania są zgodne z zasadą proporcjonalności oraz celami ochrony praw pracowniczych.
72	Związek Pracodawców Business Centre Club	Art. 2 pkt 8 Projektu (projektowane brzmienie art. 477[7d] Kodeksu postępowania cywilnego)	Niezrozumiały jest zawarty w Projekcie zakaz zawarcia ugody w sprawie z odwołania od decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy. Należy mieć na uwadze, że wprowadzone do Projektu przepisy dotyczące reklasyfikacji umów chronią w znacznej mierze indywidualny interes pracownika. Mając dodatkowo na uwadze czas trwania postępowań sądowych oraz charakter spraw o		Uwaga uwzględniona Przepis zostanie zmieniony poprzez umożliwienie zawarcia ugody sądowej przy zgodzie GIP .

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			ustalenie stosunku pracy trudno uznać wprowadzenie odgórnego zakazu zawarcia ugód za zasadny. W ocenie BCC w sprawach o takim charakterze należałoby jako wzorcowy traktować art. 13 Kodeksu postępowania administracyjnego, który przewiduje, że organy administracji publicznej w sprawach, których charakter na to pozwala, dążą do polubownego rozstrzygnięcia kwestii spornych oraz ustalania praw i obowiązków będących przedmiotem postępowania w należących do ich właściwości sprawach (...). <u>W ocenie BCC możliwość zawarcia ugody powinna być ostatecznie oceniana przez sąd, bowiem trudno uznać z góry, że żadna ze spraw, których przedmiotem jest stwierdzenie stosunku pracy nie będzie możliwa do rozwiązania w drodze ugody.</u> Trudno wyobrazić sobie prowadzenie wieloletniego sporu o ustalenie stosunku pracy obejmującego kilka miesięcy podczas gdy ani przedsiębiorca, ani osoba zainteresowana (być może dawno już niepracująca dla tego przedsiębiorcy) nie widzą celu w jego prowadzeniu. Sprawy takie będą stanowiły zbędne obciążenie Skarbu Państwa. W sprawach, których okoliczności na to pozwalają w interesie wszystkich stron leży dążenie do polubownego ich załatwienia. Oceny tej powinien w konkretnych sytuacjach dokonywać sąd rozpoznający sprawę, a nie ustawodawca.		
73	Związek Pracodawców	Art. 2 pkt 8 Projektu (projektowane brzmienie art.	Odnosząc się do procedury rozstrzygnięcia spraw z odwołania od decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy należy zwrócić uwagę na		Uwaga częściowo uwzględniona w zakresie uchylecia

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
	Business Centre Club	477[7e] § 2 Kodeksu postępowania cywilnego)	proponowane w Projekcie brzmienie art. 477^{7e} § 2 Kodeksu postępowania cywilnego. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli przed wszczęciem postępowania albo w toku tego postępowania wydana zostanie decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy w zakresie objętym powództwem o ustalenie, sąd zawiesza postępowanie. Sąd umarza postępowanie w przypadku uprawomocnienia się decyzji albo wydania prawomocnego wyroku w sprawie odwołania od tej decyzji. Zawieszenie postępowania, w którym dana osoba dochodzi ustalenia stosunku pracy do czasu rozstrzygnięcia odwołania od decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy (jeżeli decyzja taka została wydana) jest całkowicie nielogiczne i jest kolejnym krokiem w stronę przewlekłości postępowania sądowego. Po pierwsze, praktyka sądowa pokazuje, że powództwa tego rodzaju niemal nigdy nie dotyczą samego ustalenia stosunku pracy, ale połączone są innymi roszczeniami, na przykład o wpłacenie pracy w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za urlop, odprawy, itp. Zawieszanie zatem całego postępowania tylko dlatego, iż zawisła sprawa z odwołania od decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy jest nieuzasadnione. Sytuacja taka będzie tym bardziej dotkliwa jeżeli do wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy dojdzie na przykład po 5 latach trwania sporu o ustalenie istnienia stosunku pracy przez pracownika (pracownik będzie oczekiwał przez następne lata na zakończenie sprawy z odwołania od decyzji)		Proponowane w projekcie rozwiązania stanowią konsekwentne odzwierciedlenie systemowej logiki modelu ochrony trwałości stosunku pracy oraz jednolitej kognicji sądów pracy w zakresie odwołań od decyzji Państwowej Inspekcji Pracy. Z tych względów należy uznać, że uwaga opiera się na błędnym założeniu co do roli inspektora pracy oraz sądu w nowym modelu postępowania, a przyjęte w projekcie rozwiązania są racjonalne, systemowo spójne i zgodne z zasadą efektywności postępowania.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			stwierdzającej istnienie stosunku pracy, choć sprawa z jego powództwa była już na ukończeniu). Jednocześnie sprzeczne z zasadą ekonomiki procesowej jest powielanie postępowań. Właściwa regulacja powinna przewidywać, że w takiej sytuacji nie wydaje się decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy. W takim stanie sprawy Główny Inspektor Pracy wstępuje do toczącego się postępowania		
74	Związek Pracodawców Business Centre Club	Art. 2 pkt 8 Projektu (projektowane brzmienie art. 477[7g] § 2 Kodeksu postępowania cywilnego)	BCC zwraca uwagę na proponowane w Projekcie brzmienie art. 477 ^{7g} Kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym sąd drugiej instancji uchylając wyrok i poprzedzające go decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy może sprawę przekazać do ponownego rozpoznania okręgowemu inspektorowi pracy, który wydał zaskarżoną decyzję w pierwszej instancji. Analogiczny przepis obowiązuje obecnie w odniesieniu do spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych i od lat krytykowany jest przez praktyków prawa cywilnego, w tym również przez sądy. Wielokrotnie doprowadza on do przewlekłości postępowań nie dając sądowi I instancji możliwości uchylecia decyzji w sytuacji, gdy ewidentnie na etapie postępowania administracyjnego zaistniały okoliczności, których nie da się sanować w drodze postępowania sądowego i powinny prowadzić do uchylecia decyzji. Strony oczekują zatem kolejne lata na postępowanie przed sądem II instancji tylko po to, aby sąd mógł uchylić decyzję i przekazać do		Uwaga częściowo uwzględniona Wprowadzony został przepis umożliwiający uchylene decyzji przez sąd I instancji.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			ponownego rozpoznania. <u>W związku z tym BCC proponuje albo umożliwienie uchylenia decyzji również sądowi I instancji, albo alternatywnie wyeliminowanie możliwości uchylania decyzji i przekazywania ponownie do organu.</u>		
75	Związek Pracodawców Business Centre Club	Art. 3 Projektu (projektowane brzmienie art. 281, art. 282, art. 283 Kodeksu pracy)	BCC jest przeciwne rozwiązaniom podwyższającym kary dla pracodawców. Skuteczność kary nie zależy od jej wysokości, ale od jej nieuchronności. Czynienie Państwowej Inspekcji Pracy nowoczesnym organem i usprawnienie pracy nie powinno polegać na podwyższaniu kar, ale na zapewnieniu narzędzi i środków finansowych do prowadzenia skutecznych kontroli i walki z rzeczywistym czarnym zatrudnieniem. Podwyższanie kar dla pracodawców pod hasłem usprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy jest w ocenie BCC nieakceptowalne.		Uwaga nieuwzględniona Wprowadzone zmiany realizują zadanie określone w kamieniu milowym A71G w ramach KPO, który zakłada przynajmniej dwukrotne zwiększenie maksymalnej wysokości grzywny jaką PIP może nałożyć w postępowaniu mandatowym. Ponadto mają pełnić funkcję odstraszącą dla pracodawców nieprzestrzegających przepisów prawa pracy.
76	Związek Pracodawców Business Centre Club	Art. 14 Projektu (vacatio legis)	Okres <i>vacatio legis</i> proponowany w Projekcie jest zbyt krótki. Mając na uwadze dotychczasowy stan prawny oraz nowe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy wdrożenie nowych przepisów wymaga przygotowania od strony procesowej (proponowane regulacje w stosunku do obecnie istniejących odwracają bowiem ciężar dowodzenia). Należy też mieć na uwadze skutki omawianej regulacji dla podmiotów, w tym również dla organów państwowych działających w oparciu o procedurę zamówień publicznych.		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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.
77	Związek Pracodawców Business Centre Club	Brak w Projekcie wskazania, czy dotyczy on również Pracowników Tymczasowych	Z Projektu nie wynika jednoznacznie czy dotyczy on również reklasyfikacji umów prawa cywilnego zawieranych w reżimie ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2025 roku, poz. 236; dalej jako: „ Ustawa o Pracy Tymczasowej ”). W celu uniknięcia wątpliwości należałoby albo jednoznacznie wyłączyć tę grupę umów z regulacji objętych Projektem dotyczących reklasyfikacji umów, albo też doprecyzować przepisy Projektu w sposób odpowiedni do reżimu Ustawy o Pracy Tymczasowej i zawartej w niej terminologii. Należy choćby tytułem przykładu wskazać, że do istotnych		Uwaga nieuwzględniona Ustawa o pracy tymczasowej nie tworzy autonomicznego systemu zatrudnienia, lecz szczególną formę realizacji stosunku pracy, w której stroną stosunku jest agencja, a podmiotem faktycznego kierownictwa – pracodawca użytkownik. Projekt nie ingeruje w tę konstrukcję, gdyż dotyczy wyłącznie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			warunków umowy o pracę należy zgodnie z art. 13 Ustawy o Pracy Tymczasowej określenie terminu i spo wymagałoby sobu wypłacania wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej. Objęcie Projektem umów zawartych w reżimie Ustawy o Pracy Tymczasowej również uwzględnienia specyfiki trójstronnego stosunku pracy tymczasowej i faktu, iż ewentualne podporządkowanie zwykle pochodzi od pracodawcy użytkownika.		sytuacji, w których mimo formalnego zastosowania umowy cywilnoprawnej w istocie występują cechy stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. — a więc również wtedy, gdy czynności są podejmowane w ramach świadczenia pracy tymczasowej, lecz z naruszeniem jej ustawowych granic. Brak wyraźnego wyłączenia umów w reżimie ustawy o pracy tymczasowej jest zabiegiem celowym i służy spójności systemu. Wprowadzenie takiego wyłączenia stworzyłoby ryzyko powstania „strefy niechronionej”, w której pracownicy faktycznie podporządkowani, lecz formalnie zatrudnieni przez agencję na podstawie umów cywilnych, byłiby pozbawieni mechanizmu reklasyfikacji. Postulowana przez BCC konieczność „doprecyzowania terminologii” jest zbędna — przepisy projektu odsyłają do

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					definicji stosunku pracy z Kodeksu pracy, która ma charakter uniwersalny i obejmuje również stosunki o charakterze trójstronnym, o ile faktycznie dochodzi do podporządkowania i świadczenia pracy za wynagrodzeniem. W konsekwencji, projekt w obecnym kształcie nie wymaga modyfikacji. Jego zakres stosowania obejmuje również przypadki nadużycia konstrukcji pracy tymczasowej w celu obejścia prawa pracy, co jest zgodne z zasadą prymatu treści nad formą i funkcją gwarancyjną prawa pracy.
78	Pracodawcy RP	I. Uwagi ogólne	Z najwyższą stanowczością sprzeciwiamy się proponowanemu wyposażeniu inspektorów PIP w kompetencje do jednostronnego i administracyjnego przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Uważamy, że jest to rozwiązanie głęboko wadliwe i potencjalnie destrukcyjne dla polskiego rynku pracy i stabilności gospodarczej. Zmiana podstawy zatrudnienia następować miałaby na mocy decyzji administracyjnej, która to w zakresie praw pracowniczych ma mieć natychmiastową wykonalność. Stąd też projektodawca planuje jednocześnie ograniczyć		Uwagi nieuwzględnione Decyzja nie będzie „jednostronnym przekształcaniem” umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, lecz będzie polegać na administracyjnym stwierdzeniu istnienia stosunku pracy – tj. potwierdzeniu, że faktyczne relacje między stronami

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			uprawnienia inspektora pracy do uczestnictwa w postępowaniu o ustalenie istnienia stosunku pracy – bez prawa do wniesienia powództwa. W projektowanym rozwiązaniu podmiotowi kontrolowanemu przysługiwać ma zatem odwołanie od decyzji. Jednocześnie Pracodawcy RP w sposób zdecydowany opowiadają się za walką z patologiami na rynku pracy, także w przedmiotowym obszarze. Stanowią one bowiem nieuczciwą konkurencję. Jednak przeciwdziałamy wypaczeniom odpowiednimi metodami – unikając potencjalnego złamania konstytucyjnej zasady proporcjonalności. Projektodawca wskazuje: „uprawnienie to (wnoszenie powództw sądowych przez PIP o ustalenie stosunku pracy) 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”. Zamiarem projektodawcy jest więc, de facto, przerzucenie na przedsiębiorców ryzyk związanych z przewlekłością postępowań sądowych, łącznie z (biorąc pod uwagę aktualną treść projektu) bankructwem. Obecne brzmienie projektu zakłada co prawda wstrzymanie wykonania decyzji w zakresie obowiązków podatkowych i w zakresie ubezpieczeń społecznych (w obydwu przypadkach odnosi się to jednak do tych obowiązków, które powstały przed dniem wydania decyzji). Wstrzymanie to ma trwać		odpowiadają definicji stosunku pracy określonej w art. 22 § 1 k.p. Nie jest to zatem decyzja kreująca nowy stosunek prawny, lecz decyzja stwierdzająca stan istniejący z mocy prawa. Organ administracji nie tworzy w ten sposób nowych obowiązków, lecz stwierdza naruszenie obowiązującego prawa przez stronę powierzającą pracę w warunkach właściwych stosunkowi pracy. Projektowane rozwiązanie pozostaje w pełnej zgodzie z zasadą proporcjonalności (art. 31 ust. 3 Konstytucji RP). Decyzja okręgowego inspektora pracy podlega kontroli instancyjnej (odwołanie do Głównego Inspektora Pracy), a następnie pełnej kontroli sądowej przez sąd powszechny, który może wstrzymać jej wykonalność. System zawiera więc wielopoziomowy mechanizm

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			do dnia upływu terminu na wniesienie odwołania, a w przypadku wniesienia odwołania – do dnia prawomocnego orzeczenia sądu. 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. Podkreślamy, że obecnie minimalna liczba umów cywilnoprawnych jest kwestionowanych tak przez PIP, jak i sądy. W 2024 r. inspektorzy pracy skontrolowali 38,9 tys. umów cywilnoprawnych – zakwestionowali 1,4 tys. umów zawartych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (3,6%). Dla porównania, w 2023 r. inspektorzy pracy skontrolowali 42,2 tys. umów cywilnoprawnych – zakwestionowali 1,9 tys. umów (4,5%), a w 2022 r. na skontrolowanych 46 tys. umów zakwestionowali 2,2 tys. umów (4,8%). W latach 2022 – 2024 inspektorzy pracy skierowali 94 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 106 osób. W 32 przypadkach sądy ustaliły stosunek prac, tj. w 34% przypadków. W okresie styczeń – czerwiec 2025 r. inspektorzy pracy skierowali 9 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 9 osób. W 1. przypadku sąd ustalił stosunek pracy (11%). Dane te, podane przez samego projektodawcę, poddają w wątpliwość sens tworzenia projektowanej regulacji. Na polskim rynku pracy mamy do czynienia z niskim poziomem bezrobocia i dużym popytem na pracę. Pracodawca nie ma więc w praktyce możliwości narzucania formy zatrudnienia. Według danych GUS, w ostatnim dniu marca 2025 r. pracę wyłącznie na podstawie umów zlecenia i pokrewnych wykonywało w Polsce 1,4 mln osób. W		gwarancyjny, eliminujący ryzyko arbitralności. Natychmiastowa wykonalność decyzji w zakresie uprawnień pracowniczych ma na celu ochronę słabszej strony stosunku prawnego i zapobieżenie sytuacji, w której osoba faktycznie zatrudniona jak pracownik pozostaje przez długi czas pozbawiona ochrony wynikającej z prawa pracy. Argument o „potencjalnie destrukcyjnym wpływie” regulacji na gospodarkę jest nieuzasadniony. Projekt nie ingeruje w swobodę doboru form zatrudnienia – dotyczy wyłącznie przypadków nadużycia prawa, tj. sytuacji, gdy faktyczny sposób wykonywania pracy odpowiada cechom stosunku pracy, ale zawarto umowę cywilnoprawną w celu obejścia przepisów. Podmioty prawidłowo stosujące umowy cywilnoprawne nie poniosą

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			ostatnim dniu stycznia 2025 r. zbiorowość pracujących w gospodarce narodowej liczyła ponad 15 mln osób. Podkreślana nierzadko w debacie publicznej teza o nadużywaniu umów cywilnoprawnych na rynku pracy jest po prostu nieprawdziwa. Wejście w życie projektu wywoła efekt mrozący – przedsiębiorcy będą unikać umów cywilnoprawnych nawet tam gdzie są one najbardziej korzystne i prawnie uzasadnione. Część z przedsiębiorców w ogóle nie będzie zawierać takich umów, nawiązywać współpracy z osobami fizycznymi, a tym samym rozwijać swojego biznesu. To rodzi pytanie o konkurencyjność polskiej gospodarki. Podkreślamy także, że w przypadku wniesienia odwołania od decyzji do sądu jej skutki powinny być wstrzymane do czasu zakończenia postępowania. Istotne wątpliwości wzbudza także to, że w czasie trwania postępowania sądowego dany podmiot będzie obowiązany do wypełniania obowiązków pracodawcy (opłacania składek, udzielania urlopów i wypłacania wynagrodzenia za okresy niezdolności do pracy). 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. Odnosząc się do kwestii przewlekłości postępowań sądowych, stwierdzić należy, że oczywiście jest to zjawisko niekorzystne dla wszystkich uczestników obrotu prawnego. Jak wielokrotnie podkreślaliśmy stanowi ono de facto problem systemowy, który dla		żadnych negatywnych konsekwencji. Uzasadnione stosowanie umów cywilnoprawnych nadal pozostanie dopuszczalne. Przywołane dane dotyczące liczby zakwestionowanych umów cywilnoprawnych potwierdzają raczej nieskuteczność obecnych instrumentów prawnych, a nie brak problemu. Niewielka liczba powództw wnoszonych przez PIP wynika – jak wskazano w uzasadnieniu projektu – z ograniczonych zasobów kadrowych i długotrwałości postępowań sądowych, a nie z braku naruszeń. Wprowadzenie decyzji administracyjnej umożliwi sprawne i szybkie reagowanie na oczywiste przypadki obejścia prawa pracy, bez konieczności kilkuletniego oczekiwania na wyrok sądu. W odniesieniu do ewentualnych świadczeń wypłaconych w okresie obowiązywania decyzji,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			przedsiębiorców wiąże się z licznymi konsekwencjami, w tym ze wskazywaną już w innym kontekście – niepewnością prawną. Jednocześnie jednak, ta nieprawidłowość systemowa, nie powinna być potęgowana przez inną oraz nie powinna ingerować w sposób niekorzystny w stosunki gospodarcze. Szczególnie 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. Przy wydaniu wielu decyzji wobec danego podmiotu, skuteczne odwołanie może okazać się niemożliwe. Podkreślamy także to, że przepisy procedowanego projektu pozostają w sprzeczności z ustawą o działalności leczniczej, która przewiduje prowadzenie indywidualnej bądź specjalistycznej praktyki lekarskiej w podmiocie leczniczym. Wprowadzenie rozwiązania, zgodnie z którym inspektor pracy będzie uprawniony do jednostronnego przekształcenia umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę, w praktyce uniemożliwi prowadzenie indywidualnej praktyki lekarskiej w ustawowej formie. Podkreślamy to, że ewentualne wejście w życie projektu znacząco podniesie koszty pracy, ograniczy dostępność do świadczeń medycznych oraz, jak już wspomniano, naruszy przepisy ustawy o działalności leczniczej. W opiniowanym projekcie nie zawarto jakichkolwiek odniesień i oceny skutków regulacji w obszarach takich jak obszar podatkowy,		zastosowanie mają ogólne przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu i nienależnym świadczeniu – nie ma więc potrzeby dodatkowych regulacji. Regulacja nie uniemożliwia prowadzenia indywidualnej praktyki lekarskiej ani wykonywania zawodu w formie dopuszczonej przez ustawę o działalności leczniczej. Okręgowy inspektor pracy może wydać decyzję jedynie wtedy, gdy wykonywanie pracy przez lekarza spełnia przesłanki stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy – a więc gdy występuje podporządkowanie, stałe miejsce i czas pracy, odpłatność i osobiste świadczenie pracy. W typowych relacjach kontraktowych lekarz–podmiot leczniczy, opartych na równorzędności stron, przesłanki te nie występują, a więc decyzja nie będzie mogła zostać wydana.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			ubezpieczeniowy, materialnoprawny w zakresie legalizacji pracy cudzoziemców czy prawa pracy. Konieczne są uzupełnienia w tym obszarze. Tytułem przykładu należałoby wskazać, że decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy nie powoduje, iż zatrudnienie cudzoziemca staje się zatrudnieniem nielegalnym, ewentualnie, iż podmiot powierzający pracę cudzoziemcom musi zwrócić się o wydanie nowego zezwolenia na pracę/zarejestrować nowe oświadczenie. Innym przykładem jest kwestia badań profilaktycznych w przypadku wstecznego ustalenia stosunku pracy. Projekt przewiduje prosty schemat ustalania stosunku pracy w sytuacji, tymczasem jest to kwestia złożona. Podobne skutki takiego ustalenia występują na bardzo wielu obszarach wymagających uregulowania. Z projektu nie wynika jednoznacznie to czy regulacja w nim zawarta dotyczy również umów o pracę tymczasową. Tylko w branży AGD w pewnych okresach roku, w związku z sezonowością produkcji, w ramach pracy tymczasowej zatrudnionych jest kilkanaście tysięcy osób. Jeżeli intencją projektodawcy jest objęcie decyzją stwierdzającą istnienie stosunku pracy również stosunków umownych realizowanych w ramach pracy tymczasowej, proponowane przepisy wymagają doprecyzowania, w szczególności przy uwzględnieniu roli pracodawcy użytkownika. Z uwagi na elastyczne zatrudnienie oraz złożoność trójstronnego stosunku pracy tymczasowej, projekt musiałby zostać uzupełniony, gdyby przyjmować, że ma on dotyczyć również umów o pracę tymczasową.		Projekt ustawy obejmuje wszystkich wykonujących pracę w warunkach stosunku pracy, niezależnie od branży, ponieważ ochrona przed obejściem prawa pracy ma charakter powszechny. Nie ma podstaw, by wyłączać określone zawody (np. opiekunów domowych czy studentów), skoro celem regulacji jest równe traktowanie wszystkich osób wykonujących pracę. Dodatkowe rozwiązania szczegółowe mogą być uregulowane w przepisach wykonawczych lub sektorowych. Zastosowanie decyzji do stosunków pracy tymczasowej będzie możliwe jedynie w przypadkach, gdy rzeczywiście dochodzi do pozornego stosowania umów cywilnoprawnych w miejsce pracy tymczasowej. Regulacja nie ingeruje w konstrukcję trójstronnego stosunku pracy tymczasowej – dotyczy wyłącznie sytuacji faktycznych, w których wbrew przepisom

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Projektodawca nie wyłącza z zakresu zastosowania ustawy żadnej grupy zawodowej, a jednocześnie brakuje wskazania, jaka będzie ocena skutków regulacji na przykład w przypadku ustalenia stosunku pracy w odniesieniu do studentów, którzy nie podlegają ubezpieczeniom społecznym i jakie z tego tytułu będzie obciążenie funduszu ubezpieczeń społecznych. Brak jest uwzględnienia specyficznych grup zawodowych, takich jak na przykład zawód opiekuna domowego. Omawiana regulacja zepchnie tę profesję na czarny rynek i w dłuższej perspektywie legalna praca opiekuna domowego nie będzie możliwa, bowiem prywatne gospodarstwa domowe będą obawiały się, iż przypisana zostanie im rola pracodawcy. W trosce o rozwój sektora usług opieki domowej ustalenie stosunku pracy w tym obszarze powinno być wyłączone. Pracodawcy RP opowiadają się przeciwko rozwiązaniom podwyższającym kary dla przedsiębiorców. Skuteczność sankcji nie zależy od jej wysokości, ale od jej nieuchronności. Czynienie Państwowej Inspekcji Pracy nowoczesnym organem i usprawnienie pracy nie powinno polegać na podwyższaniu kar, ale na zapewnieniu narzędzi i środków finansowych do prowadzenia skutecznych kontroli i walki z rzeczywistym czarnym zatrudnieniem. W projekcie znajdują się tylko nieliczne rozwiązania, które w praktyce usprawnią pracę Państwowej Inspekcji Pracy. Przyjęcie projektowanej ustawy w obecnym kształcie grozi poważnymi konsekwencjami dla całej gospodarki. Przewiduje rozwiązania godzące w bezpieczeństwo obrotu gospodarczego,		wykonywana jest praca podporządkowana. Zarzuty o „efekcie mrożącym” czy „zagrożeniu dla gospodarki” mają charakter wyłącznie spekulatywny. Wręcz przeciwnie – zwiększone zostanie przestrzeganie przepisów prawa pracy, ograniczona będzie segmentacja rynku i poprawią się warunki uczciwej konkurencji między przedsiębiorcami.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			zagrożające stabilności rynku pracy i wprowadzające ryzyko nieprzewidywalnych obciążeń dla przedsiębiorstw. Apelujemy o wycofanie się z propozycji w aktualnym brzmieniu oraz o podjęcie rzeczywistego dialogu ze stroną społeczną w celu wypracowania rozwiązań, które będą równoważyć interesy pracowników i pracodawców, zamiast narzucać administracyjne, arbitralne i ryzykowne mechanizmy.		
79	Pracodawcy RP	II. Uwagi szczegółowe	1. Kryteria ustalenia istnienia stosunku pracy Projekt przyznaje okręgowym inspektorom pracy uprawnienie do wydania decyzji administracyjnej ustalającej istnienie stosunku pracy w sytuacji, kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, które zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, wypełniają jego definicję. Jest to uprawnienie daleko ingerujące w zasadę swobody umów oraz zgodny zamiar obu stron zawartej umowy cywilnoprawnej; decyzja o zmianie charakteru stosunku prawnego łączącego strony na umowę o pracę (decyzja o reklasyfikacji) mogłaby bowiem zostać wydana nawet wbrew woli rzekomo chronionej osoby wykonującej pracę zarobkową (co można uznać również za niezgodne z ustaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego). Co więcej, każda taka decyzja o reklasyfikacji ma doniosłe konsekwencje na gruncie prawa pracy, prawa podatkowego i prawa ubezpieczeń społecznych – zarówno dla podmiotu zatrudniającego, ale również osoby wykonującej pracę zarobkową, szczególnie jeżeli dotychczas osoba ta wykonywała na rzecz danego podmiotu usługi w ramach prowadzonej jednoosobowej		Uwaga częściowo uwzględniona w zakresie wydłużenia terminu na odwołanie oraz właściwości sądu. Termin na odwołanie będzie wynosił 14 dni. Ustalenie właściwości sądu będzie ze względu na miejsce świadczenia pracy zgodnie z decyzją PIP. Projekt w sposób prawidłowy odwołuje się do definicji stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., która ma charakter uniwersalny i elastyczny, a jej interpretacja została utrwalona w bogatym orzecnictwie sądowym oraz doktrynie prawa pracy. Nie ma potrzeby ani możliwości tworzenia nowej, „sztywnej” listy kryteriów,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			działalności gospodarczej (samozatrudniony, indywidualny przedsiębiorca). Projekt nie wskazuje przy tym listy kryteriów ani warunków, na podstawie której strony stosunku prawnego, a następnie okręgowi inspektorzy pracy, mogliby zweryfikować, czy łączący strony stosunek prawny ma z całą pewnością charakter stosunku pracy albo że zawarta przez nich umowa cywilna nie wykazuje cech dostatecznie uzasadniających jej kwalifikację jako zatrudnienia pracowniczego; w tym zakresie proponowane przepisy odwołują się do ogólnej definicji stosunku pracy z art. 22 § 1 Kodeks pracy. Mając na uwadze ww. doniosłe konsekwencje prawne decyzji o reklasyfikacji, jak też zasadę pewności obrotu prawnego (do którego odwołuje się też uzasadnienie projektu), należałoby postulować, by w miejsce obecnego ogólnego odwołania się do definicji kodeksowej, ustawodawca zaproponował listę kryteriów pozwalających uczestnikom rynku pracy i inspektorom Państwowej Inspekcji Pracy na jednoznaczne rozgraniczenie stosunku pracy od zatrudnienia niepracowniczego, w szczególności w ewoluujących warunkach rynkowych oraz z poszanowaniem istotnego znaczenia woli stron stosunku prawnego, jeżeli chodzi o kształt łączącej ich relacji. Trzeba przypomnieć, że definicja stosunku pracy w obecnym brzmieniu pochodzi z 2002 r. (została ustalona nowelizacją, która weszła w życie dnia 29 listopada 2002 r.), a więc została przyjęta w zasadniczo odmiennych realiach rynku pracy. W przeciągu dwóch dekad rynek pracy i stosunki zatrudnienia ewoluowały, pojawiały się nowe,		katalog przesłanek wynikający z tej definicji ma charakter oceny i kontekstowy, co pozwala inspektorom pracy oraz sądom uwzględniać specyfikę różnych form zatrudnienia, w tym nowych modeli pracy (np. pracy zdalnej, platformowej, zadaniowej). Zamknięta lista kryteriów prowadziłaby do nadmiernego usztywnienia i utrudniłaby stosowanie prawa w praktyce; projekt ustawy nie tworzy nowego pojęcia „stosunku pracy”, lecz wprowadza instrument jego administracyjnego stwierdzenia – dlatego punktem odniesienia musi pozostać obowiązująca definicja z Kodeksu pracy, a nie nowy quasi-kodeksowy „test” zatrudnienia. Podnoszony argument o ingerencji w zasadę swobody umów jest chybiony. Projekt nie zmienia art. 353¹ k.c., lecz jedynie zapewnia egzekucję obowiązującego prawa, które już obecnie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			atypowe modele współpracy (m.in. praca tymczasowa i outsourcing usług, praca platformowa). Faktyczny sposób wykonywania pracy przez pracowników zatrudnionych na umowie o pracę w wielu przypadkach coraz mniej wykazuje cechy stanowiące trzon kodeksowej definicji stosunku pracy – dla przykładu, praca zdalna pozwala pracownikom na większą swobodę decyzji co do miejsca realizacji obowiązków służbowych, a praca w zadaniowym systemie czasu pracy lub w ruchomym rozkładzie czasu pracy pozostawia pracownikom dużą wolność wyboru co do godzin pracy, tym samym osłabiając warunek wykonywania przez pracownika pracy w „czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę”. Co więcej, również sam ustawodawca przyczynia się w ostatnich latach do zatarcia wyraźnej granicy między zatrudnieniem pracowniczym a świadczeniem usług na podstawie umów cywilnoprawnych – przykładem jest ostatnia propozycja Ministerstwa Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej zaliczania stażu zatrudnienia wypracowanego w ramach współpracy cywilnoprawnej do stażu pracy pracowników. Warto również podkreślić, że prawo unijne nie wypracowało jednej uniwersalnej definicji stosunku pracy, a definicja pracownika różni się w zależności od aktu prawnego i celu, jakiemu dana legislacja unijna ma służyć. Wraz z ww. przemianami rynku pracy, dynamicznie zmieniała się również interpretacja poszczególnych cech stosunku pracy, dokonywana przez sądy pracy i Sąd Najwyższy (pojawiała się m.in. koncepcja podporządkowania autonomicznego, a więc sytuacji, gdy pracodawca jedynie zleca wykonanie		stanowi, że zawarcie umowy cywilnej w warunkach wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 k.p. oznacza nawiązanie stosunku pracy niezależnie od woli stron. Decyzja okręgowego inspektora pracy nie kreuje nowego stosunku prawnego, lecz stwierdza istniejący stan rzeczy. W konsekwencji projekt nie narusza zasady swobody umów, lecz przeciwdziała jej nadużywaniu w celu obejścia prawa pracy. Wprowadzenie natychmiastowej wykonalności decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy jest konieczne z punktu widzenia ochrony praw pracowniczych oraz skuteczności działań Państwowej Inspekcji Pracy. Zawieszenie skuteczności decyzji aż do prawomocnego zakończenia postępowania sądowego pozbawiłoby instrument ten realnej funkcji ochronnej i utrwaliłoby sytuacje bezprawnego zatrudniania osób na umowach cywilnych.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			zadania i rozlicza pracownika z efektów, ale bez stałego nadzoru i wydawania bieżących poleceń co do realizacji zleconej pracy, co było dotychczas charakterystyczną cechą stosunku zatrudnienia). Nadto, trzeba zauważyć, że również kierunek orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE podlega tak samo daleko idącym zmianom jak orzecznictwo krajowe. Prowadzi to do sytuacji, gdzie każdorazowo podmioty podejmując z daną osobą współpracę na podstawie umowy prawa cywilnego (również działając w dobrej wierze, z poszanowaniem litery prawa i przy zgodnym zamiarze stron co do formy i charakteru współpracy), biorą na siebie potencjalne ryzyko reklasyfikacji zawartej umowy i konsekwencji z tym związanych. Co więcej, nie należą do rzadkości przypadki, gdy w zbliżonym stanie faktycznym inspektorzy pracy i sądy pracy odmiennie kwalifikowały stosunek prawny między stronami. W naszym przekonaniu działanie przez podmioty zatrudniające w ww. stanie niepewności prawnej zniechęca podmioty do oferowania współpracy na podstawie umów cywilnoprawnych (również w warunkach, gdzie zatrudnienie pracownicze nie byłoby właściwe), co może przyczyniać się do zahamowania rozwoju przedsiębiorstw, ale również wypycha zatrudnionych do szarej strefy. Przyznanie inspektorom PIP uprawnień do reklasyfikacji umów cywilnych w stosunki pracy, bez wskazania klarownych kryteriów rozróżnienia stosunków cywilnych od pracowniczych, jedynie pogłębi powyższe negatywne konsekwencje.		Należy podkreślić, że decyzje będą wydawane na podstawie obiektywnych ustaleń faktycznych, po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego, a ich natychmiastowa wykonalność nie ma charakteru bezwzględnej – istnieje możliwość odwołania i sądowej weryfikacji decyzji. Argument o „błędnych decyzjach” nie uzasadnia rezygnacji z natychmiastowej wykonalności – ryzyko ewentualnych korekt jest nieodłączne w każdym postępowaniu administracyjnym i zostało zrównoważone przez dwuinstancyjność postępowania i możliwość zaskarżenia do sądu pracy. Obowiązki publicznoprawne zostały w projekcie ukształtowane z odpowiednimi zabezpieczeniami (wstrzymanie wykonalności w zakresie składek i

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			O ile cieszą deklaracje Głównego Inspektora Pracy, że nowe uprawnienia inspektorów pracy (wydanie decyzji o reklasyfikacji) będą wykorzystywane jedynie w „oczywistych” przypadkach zawarcia umowy cywilnej w warunkach zatrudnienia pracowniczego, jednak jak wskazujemy powyżej, w praktyce takich jednoznacznych, oczywistych przypadków jest i będzie coraz mniej; sam ustawodawca zdaje się dostrzegać ten problem, zaznaczając w uzasadnieniu projektu (str. 9), że istnieje „konieczność rozważnego korzystania” z ww. szczególnych uprawnień PIP, co jednoznacznie wskazuje na dostrzeżenie problemu możliwego nadużywania tej kompetencji przez Inspektorów i przerzucenie na przedsiębiorców kosztów, czasochłonności oraz perturbacji związanych z odwołaniem od odnośnych decyzji. Nie można także tracić z pola widzenia tego, że kształt proponowanych przepisów w zakresie warunków charakteryzujących stosunek pracy będzie miał również fundamentalne znaczenie dla przepisów implementujących do polskiego porządku prawnego Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform („Dyrektywa o pracy platformowej”). Dyrektywa o pracy platformowej powinna zostać implementowana do polskich przepisów do dnia 2 grudnia 2026 r., a więc niedługo po terminie realizacji kamienia milowego A71G, którego częściową realizacją jest opiniowany projekt. Przytoczona dyrektywa przewiduje wzruszalne domniemanie istnienia stosunku pracy pomiędzy cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem		podatków), dzięki czemu rozwiązanie to nie generuje nadmiernego ryzyka finansowego po stronie pracodawców. Projekt ustawy zapewnia więc właściwą równowagę między ochroną zatrudnionych a bezpieczeństwem obrotu prawnego i ustanawia procedurę dwuinstancyjną w PIP, co pozwala wyeliminować ewentualne błędy bez angażowania sądu pracy i tym samym ogranicza przewlekłość postępowań sądowych. 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. Przepisy projektowane nie wprowadzają nowych obowiązków materialnoprawnych dla podmiotów zatrudniających, lecz jedynie nowy tryb administracyjnego

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			platformy. Status zatrudnienia będzie ustalany zgodnie z prawem krajowym, umowami zbiorowymi lub praktyką obowiązującą w państwach członkowskich i z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Oznacza to, że Dyrektywa o pracy platformowej ustanawia narzędzie nadzoru nad rynkiem pracy jeszcze dalej idące niż projektowane uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy, a które – zgodnie z postulatami Głównego Inspektora Pracy – powinno mieć zastosowanie do wszystkich zatrudnionych, a nie jedynie osób wykonujących pracę platformową. Powyższe tym bardziej przemawia za opracowaniem listy kryteriów pozwalających odróżnić stosunek cywilny od stosunku pracy. Mając na uwadze konieczność pilnego przyjęcia obu tych aktów prawnych i ich wzajemne na siebie oddziaływanie, postulujemy, by przy procedowaniu przedmiotowego projektu mieć na uwadze też skutki, jakie ewentualnie uchwalone przepisy będą miały na implementację Dyrektywy o pracy platformowej i już teraz ustalić jednoznaczne kryteria rozgraniczające stosunek cywilny od zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, która to lista kryteriów byłaby spójna i służyła do celów obu ww. aktów prawnych, a także odpowiadałaby obecnym realiom rynkowym oraz swobodzie kształtowania tejże relacji przez strony. Pozostawienie ogólnego odwołania do definicji kodeksowej zgodnie z projektem, a przyjęcie postulowanej listy kryteriów wyłącznie na potrzeby implementacji Dyrektywy o pracy platformowej, rodzi wątpliwości co do zachowania spójności		potwierdzania istniejących obowiązków wynikających już z art. 22 § 1 k.p. Nie zachodzi więc potrzeba długiego okresu dostosowawczego. Dłuższe vacatio legis byłoby niecelowe z punktu widzenia ochrony pracowników oraz realizacji zobowiązań reform strukturalnych, których celem jest ograniczenie nadużywania umów cywilnoprawnych, a wprowadzenie przepisów przejściowych ograniczających stosowanie nowych uprawnień wyłącznie do umów zawieranych po wejściu w życie ustawy pozbawiłoby reformę skuteczności i utrwaliło stan niezgodny z prawem — co byłoby sprzeczne z zasadą legalizmu i równości wobec prawa.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			przepisów prawa pracy, a nadto może przyczynić się do dalszej fragmentaryzacji rynku pracy w Polsce. Pierwsze próby stworzenia takiej listy kryteriów już zostały podjęte, zarówno na szczeblu krajowym (proponycja ustanowienia „testu przedsiębiorcy”, ale też istniejące przepisy art. 5b ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, gdzie wskazane są kryteria, według których organy podatkowe mogą zakwestionować status czynności jako wykonywanych w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej), jak i unijnym (postanowienie Trybunału Sprawiedliwości UE z 22 kwietnia 2020 r. w sprawie o sygn. C-692/19 B. przeciwko Yodel Delivery Network Ltd., w którym to postanowieniu Trybunał wskazał listę cech charakterystycznych dla niezależnego przedsiębiorcy i odróżniających samozatrudnionego od pracownika). 2. Natychmiastowa wykonalność decyzji o reklasyfikacji Jak już wspomniano postulujemy odstąpienie od prac nad opiniowanym projektem. W przypadku gdyby miał wejść w życie konieczne jest wprowadzenie takich zmian, aby następowało wstrzymanie wykonalności decyzji o reklasyfikacji co do wszystkich jej skutków, zarówno za okresy przeszłe, jak i okres po wydaniu decyzji przez okręgowego inspektora pracy. W zakresie wykonalności decyzji za okres po jej wydaniu, projektodawca całkowicie przerzuca konsekwencje błędnej decyzji o reklasyfikacji na podmiot zatrudniający. Tymczasem w uzasadnieniu podkreśla się, że decyzja o reklasyfikacji może w rezultacie (długotrwałego) postępowania		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			odwoławczego ulec zmianie. Projekt nie zawiera jednak jakichkolwiek przepisów adresujących sytuację, gdy – w wyniku orzeczenia sądu pracy – stosunek prawny między stronami zostanie uznany za prawidłowo zawartą umowę cywilną, a nie – jak uznał inspektor pracy – za stosunek pracy. W szczególności ustawodawca nie dostrzega, że w wyniku zmiany lub uchylecia decyzji przez sąd pracy, podmiot zatrudniający znajdzie się w sytuacji, gdzie nienależnie przyznał zatrudnionemu określone świadczenia (np. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie urlopowe), a co więcej odprowadził za rzekomego pracownika należności publicznoprawne (w szczególności składki na ubezpieczenia społeczne w części obciążającej pracodawcę). Konsekwencje błędnych decyzji o zmianie statusu zatrudnionego będą skutkować nie tylko koniecznością formalnej korekty rozliczeń podatkowych i składek na ubezpieczenie społeczne, ale w szczególności mogą skutkować wręcz realną niemożnością odzyskania nienależnie wypłaconych środków. Niezrozumiałe jest również wstrzymanie wykonalności decyzji za okresy przeszłe jedynie w zakresie obowiązków i należności publicznoprawnych, ale już nie w zakresie skutków na gruncie prawa pracy. Taki podział może doprowadzić do analogicznych konsekwencji w przypadku błędnej decyzji inspektora PIP jak wskazane powyżej, w szczególności niemożności odzyskania środków nienależnie przyznanych rzekomemu pracownikowi. Na gruncie projektowanych przepisów powstaje również zasadnicze pytanie, jak należałoby rozliczyć wypłacone zaległe świadczenia		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			pracownicze w zakresie należności publicznoprawnych (na zasadach jak świadczenia ze stosunku pracy czy na zasadach obowiązujących osoby wykonujące usługi na innej podstawie niż stosunek pracy), skoro wykonalność decyzji w zakresie skutków podatkowych i ubezpieczeń społecznych jest wstrzymana do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia odwołania przez sąd pracy. 3. Procedura odwoławcza od decyzji o reklasyfikacji Jak już wspomniano, projekt przewiduje zaledwie 7-dniowy termin na złożenie przez podmiot zatrudniający odwołania od decyzji o ustaleniu stosunku pracy i warunkach zatrudnienia. Projektu nie wskazuje wprost w uzasadnieniu argumentów przemawiających za ustanowieniem tak krótkiego terminu na odwołanie. Postulujemy wydłużenie wskazanego powyżej terminu na złożenie odwołania do 30 dni. Argumentami przemawiającymi przeciwko ustanowieniu tak krótkiego terminu na odwołanie od decyzji odnoszącej tak doniosłe skutki dla stron są: a) faktyczne pozbawienie podmiotów zatrudniających i osób zatrudnionych prawa do odwołania w fundamentalnej kwestii, jeżeli chodzi o klasyfikację łączącej ich relacji, co rodzi uzasadnione wątpliwości co do zgodności ww. przepisów z art. 45 Konstytucji (prawo do sądu). Tygodniowy termin na rzetelne przygotowanie oraz wniesienie odwołania jest zdecydowanie zbyt krótki, w szczególności, jeżeli w tym samym czasie okręgowy inspektor pracy wyda analogiczną		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			decyzję co do statusu zatrudnienia większej liczby osób współpracujących z danym podmiotem. Należy przypomnieć, że charakter stosunku prawnego między stronami (istnienie bądź nie stosunku pracy) ustala się nie tylko na podstawie treści łączącej strony umowy, ale przede wszystkim kluczowe są indywidualne okoliczności faktyczne (praktyczny sposób) realizacji pracy/usług przez daną osobę zatrudnioną, co wymaga nieraz drobiazgowego przedstawienia i opisanie w odwołaniu szczegółów współpracy między stronami. Powyższe tylko zyska na znaczeniu, mając na uwadze, że decyzję o reklasyfikacji podejmować będzie nie inspektor pracy prowadzący kontrolę, ale okręgowy inspektor pracy (w niektórych przypadkach – spoza okręgu, gdzie praca jest wykonywana), a odwołanie będzie rozpatrywać Główny Inspektor Pracy, a więc inspektorzy, którzy nie będą uczestniczyli bezpośrednio w czynnościach kontrolnych, których rezultatem jest wydanie decyzji o reklasyfikacji (tj. konieczne będzie dokładne przedstawienie w odwołaniu sytuacji prawnej i faktycznej). b) niezrozumiałe motywy ustanowienia tak krótkiego terminu na odwołanie – porównując przepisy projektu do istniejących innych ustawowych terminów na wniesienie odwołania lub innych środków służących wzruszeniu czynności wywierających skutki w zakresie prawa pracy, podatkowych i ubezpieczeń społecznych zawartych w przepisach prawa administracyjnego i prawa pracy, oraz mając na uwadze poważne skutki wydanej decyzji dla stron; dla porównania: zgodnie z ogólnymi zasadami Kodeksu postępowania		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			administracyjnego, co do zasady strona ma 14 dni od dnia doręczenia decyzji na wniesienie odwołania od decyzji organu I instancji, odwołanie od rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, pracownik może wnieść w terminie 21 dni od doręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu. c) przerzucenie na przedsiębiorców negatywnych konsekwencji długotrwałości postępowań - w uzasadnieniu projektu kilkakrotnie podkreślono fakt m.in. obecnej długotrwałości postępowań sądowych w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy (obecnie postępowanie sądowe w sądzie I instancji trwa ok. dwóch lat), w tym jako przyczynę niewielkiej ilości powództw o ustalenie wnoszonych przez inspektorów pracy, jak też konieczność zabezpieczenia interesu obu stron (podmiotu zatrudniającego i zatrudnionego) poprzez ograniczenie przewlekłości postępowania, szczególnie, że projekt przewiduje, że w okresie od dnia wydania decyzji o reklasyfikacji do daty prawomocnego rozstrzygnięcia sądu pracy, osoba zatrudniona musi być traktowana jako osoba zatrudniona na umowę o pracę (pracownik). W związku z powyższym, zasadne jest i popieramy przyjęcie w projekcie takich rozwiązań prawnych (proceduralnych), które umożliwiałyby ostateczne rozstrzygnięcie o statusie danej osoby oraz warunkach współpracy z podmiotem zatrudniającym możliwie jak najszybciej. Nie może się to jednak odbywać poprzez ograniczenie czy wręcz pozbawienie stron (w szczególności podmiotów zatrudniających) możliwości skorzystania z ich uprawnienia do kwestionowania		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			ww. decyzji (ustalenie tak krótkiego terminu na wniesienie odwołania od decyzji o zmianie statusu zatrudnienia osoby wykonującej usługi/pracę i w praktyce – ograniczenie liczby wnoszonych odwołań z uwagi na niemożność dotrzymania ww. terminu). Opiniowany projekt nie zawiera wskazania, że sąd pracy rozpoznając odwołanie od decyzji Głównego Inspektora Pracy bierze pod uwagę również naruszenia w zakresie przepisów postępowania. Obecnie luka taka istnieje w sporach z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i trudno przyjąć, że projektodawca działa w tym zakresie w sposób zamierzony i obliczony na możliwość naruszania bez konsekwencji procedury administracyjnej. Wyrazem tej luki prawnej są wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2010 roku, sygn. akt I UK 151/09 oraz z dnia 14 stycznia 2010 roku, sygn. akt I UK 252/09 gdzie wskazano, że postępowanie sądowe, w tym w sprawach z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, skupia się na wadach wynikających z naruszenia prawa materialnego, a kwestia wad decyzji administracyjnych spowodowanych naruszeniem przepisów postępowania administracyjnego, pozostaje w zasadzie poza przedmiotem tego postępowania. O ile zrozumiałe jest ustalenie, że w przypadku odwołań od decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy właściwy do ich rozpoznania będzie sąd rejonowy, o tyle zupełnie niezrozumiałe z punktu widzenia ekonomiki procesowej i szybkości trwania postępowania jest ustalenie, że właściwym będzie sąd, w którego obszarze właściwości siedzibę ma okręgowy inspektor pracy, który wydał		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			decyzję w pierwszej instancji. Projekt zakłada, że stroną postępowania sądowego jest osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja oraz Główny Inspektor Pracy. Mając to na uwadze, ustalenie, że sądem właściwym jest sąd położenia pierwszego inspektoratu jest sprzeczne z zasadami ekonomiki procesowej, a także podwyższy koszty postępowań sądowych zarówno dla stron, jak i dla Skarbu Państwa. Nadmienić należy, że rozprawy tego rodzaju nie będą mogły być prowadzone zdalnie, ponieważ, jak pokazuje praktyka, postępowanie wymaga okazywania świadkom szeregu dokumentów (czego w praktyce nie czyni się w formie zdalnej). Umożliwienie zainteresowanym stronom (podmiotowi zatrudniającemu i osobie zatrudnionej) rzetelnego i pełnego przedstawienia całokształtu okoliczności faktycznych i prawnych związanych ze współpracą stron i warunkami tejże współpracy, w tym z umówionym okresem trwania tej współpracy i wynagrodzeniem za usługi/pracę (co wymaga przede wszystkim zapewnienia stronom odpowiedniego czasu na sporządzenie odwołania od kwestionowanej decyzji inspektora pracy), a tym samym rzetelnej oceny przez Głównego Inspektora Pracy zasadności decyzji okręgowych inspektorów pracy i wyeliminowania z obrotu prawnego lub zmiany większej ilości błędnych decyzji o reklasyfikacji, w naszej ocenie może lepiej służyć ograniczeniu długości postępowania o stwierdzenie istnienia stosunku pracy, w tym poprzez ograniczenie spraw wnoszonych do sądu pracy, a tym samym krótszemu okresowi niepewności stron co do wzajemnych praw i obowiązków.		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			4. Data wejścia w życie ustawy i przepisy przejściowe Naszym wiodącym postulatem jest odstąpienie od prac nad przedmiotowym projektem. Nawet jeżeli zostaną do niego wprowadzone daleko idące zmiany o których mowa w niniejszej opinii konieczne jest ustanowienie dłuższego, co najmniej 6-miesięcznego, vacatio legis dla projektowanej ustawy. Zgodnie z wielokrotnymi zapowiedziami obecnego rządu, zmiany prawne o szczególnym znaczeniu dla przedsiębiorstw, a takimi niewątpliwie są zmiany wprowadzane projektowaną ustawą, miały wchodzić w życie po odpowiednio długim vacatio legis. Projekt przewiduje, że ww. nowelizacja przepisów ma wejść w życie 1 stycznia 2026 r. Mając na uwadze to, że proponowane przepisy zostały opublikowane na stronach Rządowego Centrum Legislacji 1 września 2025 r. i nie są jeszcze przedmiotem prac w parlamencie, z dużym prawdopodobieństwem finalny kształt ustawy zostanie ogłoszony w Dzienniku Ustaw nie wcześniej niż na początku grudnia, a więc ustawa weszłaby w życie z mniej niż miesięcznym vacatio legis, co jest wbrew zasadom prawidłowej legislacji i zasadzie pewności obrotu prawnego. Jeżeli z uwagi na termin realizacji kamienia milowego A71G ustawodawca nie zdecydowałby się na zapewnienie postulowanego 6-miesięcznego vacatio legis, postulowane jest, aby nowe uprawnienia PIP dotyczyły wyłącznie umów (stosunków prawnych) nawiązywanych po dniu wejścia w życie ustawy lub nawet nawiązanych przed tym dniem, ale jedynie za okres po dniu 1		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			stycznia 2026 r. Nie zgadzamy się z argumentacją podniesioną w uzasadnieniu projektu, że stosowanie dotychczasowych przepisów skutkowałoby pozostawieniem umów w stanie niezgodnym z prawem, mimo stwierdzonej nieprawidłowej kwalifikacji prawnej takiej umowy przez inspektora pracy – osobie zatrudnionej nadal przecież pozostawałoby uprawnienie do zakwestionowania swojego statusu zatrudnienia w drodze wniesienia powództwa o ustalenie stosunku pracy przed sądem pracy, przy wsparciu inspektora pracy (który mógłby wstąpić do postępowania za zgodą powoda), a umowa podlegałaby prawidłowej, wiążącej kwalifikacji prawnej w drodze rozstrzygnięcia sądu pracy.		
80	Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	Uwaga ogólna	• Związek Przedsiębiorców i Pracodawców (ZPP) sprzeciwia się dalszemu procedowaniu projektu ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. W obecnym kształcie grozi on pogwałceniem zasad swobody prowadzenia działalności gospodarczej i swobody zawierania umów. • Naszym zdaniem nadanie inspektorom pracy kompetencji jednostronnego przekształcania umów cywilnoprawnych w stosunki pracy niesie ze sobą ryzyko arbitralności, kompletnie ignorując przy tym wolę stron. • Nasz sprzeciw budzą także natychmiastowy skutek decyzji inspektorów oraz zaledwie 7-dniowy termin na odwoływanie się od nich. Konsekwencje prawne powinny być wstrzymane do momentu rozpoznania odwołania przez sąd. • Proponowane przepisy budzą niepokój w kontekście już dziś trwających 3-4 lata postępowań przed sądami pracy oraz		Uwagi nieuwzględnione Projekt ustawy nie narusza zasady swobody działalności gospodarczej ani swobody umów. Swoboda działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji RP) oraz swoboda umów (art. 353 ¹ k.c.) nie mają charakteru absolutnego. Mogą być ograniczane w interesie publicznym, w szczególności dla ochrony praw pracowniczych i zasady równości stron stosunku pracy (art. 24 Konstytucji RP,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			niedofinansowania i przeciążenia PIP. Przyjęcie diskutowanego aktu prawnego tylko spowolni działania tych organów. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców (ZPP) krytycznie odnosi się do przedstawionego 1 września b.r. projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283). Choć wyrażamy przekonanie, że reforma instytucji jest konieczna, to przedłożone w tym celu przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej narzędzia uznajemy za nadmiarowe i budzące zastrzeżenia w kontekście tak prawa konstytucyjnego, jak i stabilności obrotu gospodarczego. Poniżej wskazujemy konkretne elementy regulacji, nad którymi naszym zdaniem ustawodawca powinien się niezwłocznie pochylić i wprowadzić niezbędne korekty.		art. 65 ust. 5 Konstytucji RP, art. 10 § 1 k.p.). Projekt nie narusza wolności gospodarczej — przeciwnie, realizuje konstytucyjny obowiązek państwa do ochrony pracy i zapewnienia uczciwej konkurencji między podmiotami przestrzegającymi i obchodzącymi prawo pracy. Umożliwienie okręgowemu inspektorowi stwierdzenia istnienia stosunku pracy ogranicza nieuczciwą konkurencję, a więc chroni rynek, a nie go zaburza. Decyzja okręgowego inspektora nie ma charakteru arbitralnego. Projekt ustawy nie daje okręgowemu inspektorowi władzy ostatecznego przekształcania umów, lecz jedynie kompetencję do administracyjnego stwierdzenia istnienia stosunku pracy – w oparciu o przesłanki z art. 22 § 1 k.p. Decyzja ta: jest wydawana w toku sformalizowanego postępowania, z gwarancjami procesowymi dla strony

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					(prawo do wypowiedzenia się, do wglądu w akta, do odwołania), podlega kontroli instancyjnej (Główny Inspektor Pracy), oraz pełnej kontroli sądowej – sąd pracy ostatecznie rozstrzyga o zasadności decyzji. Nie jest to więc arbitralne działanie, lecz element systemu nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy z pełną gwarancją sądowej kontroli administracji publicznej. Natychmiastowa wykonalność decyzji jest uzasadniona ochroną pracownika i zapobiega pozorności zabezpieczenia. Jej celem jest zapewnienie skuteczności ochrony prawnej. W odniesieniu do stosunku pracy – gdy pracownik faktycznie wykonuje obowiązki pod kierownictwem i w warunkach podporządkowania – brak natychmiastowego skutku prowadziłby do pozbawienia

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					ochrony w okresie od decyzji do prawomocnego wyroku sądu. W tym czasie przedsiębiorca mógłby dowolnie kształtować sytuację pracownika, co czyniłoby całą regulację fikcyjną. Projekt przewiduje przy tym zabezpieczenia interesów pracodawcy – wstrzymanie skutków decyzji w zakresie podatkowym i ubezpieczeniowym do czasu prawomocnego orzeczenia sądu. Projekt ustawy nie spowolni działań PIP – przeciwnie, wzmocni skuteczność PIP. Projekt nie zwiększa biurokracji, lecz upraszcza i przyspiesza proces reagowania na przypadki fikcyjnych umów cywilnoprawnych. Reakcja państwa na nadużycia będzie szybsza i bardziej realna. To jest właśnie realizacja zasady efektywności administracji publicznej i ekonomii procesowej. Projekt ustawy wpisuje się w te standardy, wzmacniając

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					realną, a nie pozorną ochronę pracowników.
81	Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	Art. 1 pkt 2 projektu ustawy (art. 11 pkt 7a ustawy o PIP)	Przede wszystkim, w pełni popieramy protesty wobec propozycji rozszerzenia art. 11 ustawy o punkt 7a, który przyznaje inspektorom pracy możliwość jednostronnego przekształcania umów cywilnoprawnych w stosunki pracy. Tak szeroka kompetencja, przyznana bez określenia precyzyjnych kryteriów jej stosowania, niesie ze sobą ryzyko arbitralności decyzji. Ponadto, w naszej ocenie w poważny sposób narusza ona konstytucyjną zasadę swobody prowadzenia działalności gospodarczej oraz wynikającą z kodeksu cywilnego zasadę swobody zawierania umów. Zgodnie z danymi GUS, w grudniu 2024 r. pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych wykonywało w Polsce ponad 2,4 mln osób.^[1] Ten rodzaj zatrudnienia był najbardziej rozpowszechniony w takich branżach jak IT, HoReCa (hotelarstwo i gastronomia), transport i logistyka, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz budownictwo. Podobny stan rzeczy utrzymuje się z różnych powodów – część z wymienionych segmentów charakteryzuje np. zmienność popytu i potrzeba reagowania na szybko zmieniające się warunki rynkowe. Wiodącą przyczyną wydaje się jednak elastyczność, czynnik określany jako najistotniejszy przez aż 68% przedstawicieli pokolenia Z, czyli osób urodzonych po 1995 r. Według wydanego jesienią 2024 r. raportu Hays Poland i Fundacji OFF school „Gen Boost. Młodzi na rynku pracy”, pracownicy poniżej 30 r. ż.		Uwaga nieuwzględniona Uwaga sugeruje, że przyznanie inspektorom pracy kompetencji do stwierdzania istnienia stosunku pracy prowadziłoby do „arbitralności decyzji”. Ten argument jest nietrafny, ponieważ projektowany przepis nie tworzy nowego, dowolnego uprawnienia, lecz przenosi na grunt administracyjny ocenę, czy dana umowa faktycznie spełnia przesłanki stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. Kryteria rozróżnienia umowy o pracę od cywilnoprawnej są od dawna ustalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego i mają charakter obiektywny – obejmują m.in. podporządkowanie, osobiste wykonywanie pracy, odpłatność, ciągłość i miejsce jej świadczenia.

^[1] <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/wykonujacy-prace-na-podstawie-umow-zlecenia-i-pokrewnych-w-polsce-w-grudniu-2024-r-,16,8.html>

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			rozumieją elastyczność w dużej mierze jako możliwość pracy na część etatu oraz wyboru godzin, w jakich chcą wykonywać zawodowe obowiązki.^[2] Biorąc to wszystko pod uwagę, można nabrać uzasadnionych wątpliwości, czy nowe przepisy nie pójdą wbrew oczekiwaniom społecznym. Umowy cywilnoprawne czy samozatrudnienie najczęściej są bowiem nie narzuconymi przez pracodawcę, lecz preferowanymi przez obie strony formami zatrudnienia. Zupełnie nie rozumiemy więc, dlaczego prawodawca dąży do pominięcia woli samych zainteresowanych i narzucenia im etatu jako jedynej dostępnej opcji, co może ostatecznie doprowadzić do odpływu specjalistów i rozwoju szarej strefy. Jak pokazała publikacja Eurofound z 2017 r., dla aż 59% samozatrudnionych w UE praca na własny rachunek była wyłącznie efektem osobistego wyboru, a nie braku alternatyw. W przypadku Polski ten odsetek wyniósł 43%.^[3] Warto w tym kontekście odnotować, że konsultowany projekt zupełnie pomija sytuację jednoosobowego przedsiębiorcy.		Decyzje okręgowego inspektora pracy będą podlegały kontroli sądowej, co całkowicie eliminuje ryzyko arbitralności – podobnie jak w przypadku decyzji wydawanych przez inne organy administracji. Obawy o „brak precyzyjnych kryteriów” są bezpodstawne, gdyż projekt nie zmienia istoty przesłanek stosunku pracy, a jedynie umożliwia ich skuteczniejsze egzekwowanie. Swoboda działalności gospodarczej i swoboda umów mogą być ograniczane w interesie publicznym, w tym w celu ochrony praw pracowniczych – co znajduje oparcie w art. 24 Konstytucji RP („Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej”). Nie można umową cywilnoprawną obejść

^[2] <https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2024/10/Raport-Gen-Boost.-Mlodzi-na-rynku-pracy-secured.pdf>

^[3] https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/fb1436e542/ef1718en.pdf?utm_source=chatgpt.com

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					przepisów prawa pracy, jeżeli faktyczny charakter zatrudnienia odpowiada stosunkowi pracy. Projektowany przepis nie „narzuca etatu”, lecz umożliwia organowi państwa przeciwdziałanie fikcyjnemu samozatrudnieniu i zastępowaniu etatów umowami cywilnymi. Projektowana ustawa nie narusza konstytucyjnych zasad, lecz realizuje konstytucyjny obowiązek ochrony pracownika i przeciwdziałania nadużyciom w sferze zatrudnienia. Projekt ustawy nie ma na celu eliminowanie umów cywilnoprawnych, lecz dotyczy tylko tych przypadków, w których umowy te są fikcyjnie stosowane w miejsce umowy o pracę. Osoby rzeczywiście prowadzące działalność gospodarczą lub świadczące

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne w sposób samodzielny (np. w branży IT czy konsultingu) nie zostaną objęte decyzją okręgowego inspektora pracy, ponieważ ich sytuacja nie spełnia przesłanek stosunku pracy. Wbrew twierdzeniu autorów uwagi, „wola stron” nie może sankcjonować obejścia prawa, ponieważ nie ma znaczenia nazwa umowy, lecz jej rzeczywista treść i sposób wykonywania obowiązków. Należy wskazać, że uszczelnienie rynku pracy i ograniczenie nadużyć umów cywilnoprawnych sprzyja stabilności zatrudnienia, a także nie spowoduje spadku liczby samozatrudnionych, którzy rzeczywiście prowadzą działalność gospodarczą. Przeciwdziałanie pozornym umowom cywilnym nie ograniczy legalnych form elastycznej pracy, lecz

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					zwiększy bezpieczeństwo pracowników i konkurencyjność przedsiębiorstw działających zgodnie z prawem. Celem art. 11 pkt 7a nie jest reforma samozatrudnienia jako takiego, lecz wzmocnienie ochrony osób faktycznie pracujących w warunkach podporządkowania pracowniczego. Samozatrudnieni prowadzący działalność gospodarczą w sposób niezależny nie zostaną objęci zakresem przepisu. Projekt nie zmienia definicji przedsiębiorcy ani zasad prowadzenia działalności gospodarczej, a więc nie ma wpływu na uczciwe relacje B2B. Uwaga jest niezasadna, ponieważ projekt ustawy nie tworzy nowych przesłanek stosunku pracy, lecz zapewnia ich skuteczną egzekucję, nie narusza konstytucyjnych zasad, lecz

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					realizuje konstytucyjną ochronę pracy, nie dotyczy rzeczywistego samozatrudnienia, a jedynie nadużyć w postaci pozornych umów cywilnoprawnych, ani nie ogranicza elastyczności rynku pracy, lecz porządkuje go i chroni przed patologiami.
82	Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	Art. 1 pkt 13 projektu ustawy (art. 34 ustawy o PIP)	W dalszej kolejności pragniemy zwrócić uwagę na zmiany w artykule 34, w tym zwłaszcza dodanie do niego ustępów 2d i 5b, które dotyczą kolejno natychmiastowych skutków decyzji danego inspektora pracy oraz możliwości odwołania się od niej przez pracodawcę w ciągu 7 dni. Uwzględniając fakt, że standardowy termin odwołania się od decyzji administracyjnej wynosi 14 dni, a w przypadku postanowień ZUS nawet 30 dni, postrzegamy ten drugi zapis wręcz jako naruszenie prawa do sądu. To w naszej opinii okres absolutnie niewystarczający, by przedsięwziąć tak podstawowe działania jak zgromadzenie pełnej dokumentacji czy skonsultowanie sprawy z prawnikiem lub doradcą podatkowym. Dlatego postulujemy wydłużenie wspomnianego terminu z tygodnia do miesiąca. Równocześnie jednoznacznie opowiadamy się przeciwko natychmiastowemu wykonaniu decyzji inspektora o przekształceniu umowy. Uważamy, że powiązane z nią konsekwencje – w tym te związane ze składkami, urlopami i odprawami – powinny być wstrzymane przynajmniej do momentu rozpatrzenia przez sąd odwołania. Otwartą pozostaje również kwestia obowiązku korekt wstecznych w VAT, CIT		Uwaga częściowo uwzględniona w zakresie wydłużenia terminu na odwołanie. Termin ten będzie wynosił 14 dni. ZPP sprzeciwia się nadaniu decyzji okręgowego inspektora pracy natychmiastowej wykonalności. Argument ten jest nietrafny, ponieważ celem projektowanego przepisu jest ochrona osoby zatrudnionej, która faktycznie wykonuje pracę w warunkach podporządkowania, ale formalnie pozbawiona jest uprawnień pracowniczych (np. wynagrodzenia za nadgodziny, urlopu, ochrony przed zwolnieniem).

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			i PIT oraz odpowiedzialności za zaległe składki ZUS. Tym bardziej, że opiniowana regulacja nie przewiduje mechanizmów działania w sytuacji, w której postanowienie Państwowej Inspekcji Pracy zostałoby uchylone. Według ZPP powyższe uwarunkowania budują niepewność systemową. W związku z tym niejasności powinny zostać wyjaśnione, a prawo do dochodzenia roszczeń przed sądem pracy zagwarantowane. Dodatkowo, projektowana reforma budzi nasz sprzeciw także w odniesieniu do przewlekłości postępowań sądowych oraz przeciążenia Państwowej Inspekcji Pracy. Wskazane wyżej dylematy składkowe okazują się tym istotniejsze, że sądy pracy rozpatrują sprawy dotyczące ustalenia stosunku pracy średnio przez 3-4 lata. W momencie, gdy przyjdzie im też rozpoznawać odwołania od decyzji PIP, ten czas z dużym prawdopodobieństwem tylko się wydłuży. Analogicznie, nałożenie nowych zadań na chronicznie niedoinwestowaną i ciepiącą na braki kadrowe inspekcję pracy może spowolnić działanie instytucji i obniżyć jakość nadzoru. Zważywszy wyżej zarysowane wątki, ZPP wyraża pogląd, że rozstrzyganie stosunku prawnego łączącego strony powinno pozostać w gestii sądów. Przedłożone zmiany wydają nam się nieuzasadnione również w obliczu dołączonej do projektu dalece niezadowolającej oceny skutków regulacji. Naszym zdaniem w dokumencie brakuje analizy wpływu ograniczenia elastycznych form zatrudnienia na rynek pracy oraz potencjalnych reperkusji zastosowania tego rozwiązania, takich jak ryzyko wzrostu sporów i pogłębienie niepewności prawnej. Tymczasem ten ostatni		Brak natychmiastowej wykonalności decyzji powodowałby, że taka osoba musiałaby czekać na uzyskanie należnych świadczeń, co czyniłoby ochronę czysto iluzoryczną. W razie uchylenia decyzji przez sąd przewidziane są mechanizmy restytucyjne – możliwe jest cofnięcie skutków decyzji i zwrot nienależnych świadczeń. Nadanie decyzji natychmiastowej wykonalności jest niezbędne dla skutecznej ochrony pracowników i nie prowadzi do trwałych skutków nieodwracalnych dla pracodawcy. ZPP podnosi, że projekt nie reguluje kwestii korekt podatkowych i ubezpieczeniowych. Ten argument jest chybiony, ponieważ celem projektu nie jest zmiana prawa podatkowego, lecz usprawnienie egzekwowania prawa pracy. Kwestie podatkowe i

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			skutek może w warunkach zaostrzającej się globalnej konkurencji o kapitał negatywnie oddziaływać na wizerunek Polski jako stabilnej lokalizacji dla inwestycji. Reasumując, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców wzywa Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej do gruntownej korekty projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, który w naszej ocenie w nieproporcjonalny sposób ingeruje w relację pracodawca-pracownik, grożąc ograniczeniem elastycznych form zatrudnienia. Jego uchwalenie niesie bowiem ze sobą ryzyko chaosu prawnego i dodatkowych obciążeń dla przedsiębiorców, także tych dopiero planujących swoje inwestycje na terenie Polski.		ubezpieczeniowe wynikają z odrębnych ustaw i są automatyczną konsekwencją ustalenia istnienia stosunku pracy. ZUS i organy skarbowe posiadają instrumenty do korygowania rozliczeń wstecznych w przypadkach ustalenia stosunku pracy, co nie generuje „chaosu prawnego”, jak twierdzi ZPP. Projekt nie wymaga szczegółowej regulacji skutków podatkowo-ubezpieczeniowych, ponieważ obowiązujące przepisy już je kompleksowo określają. ZPP twierdzi, że nowe zadania spowodują paraliż PIP i wydłużenie postępowań sądowych. Argument ten jest niepoparty żadnymi analizami i nie uwzględnia rzeczywistego celu regulacji, którym jest odciążenie sądów pracy. Przeniesienie części kompetencji do PIP umożliwi rozstrzyganie jednoznacznych przypadków administracyjnie, a więc

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					przyspieszy i uprości proces dochodzenia praw. Decyzje okręgowych inspektorów pracy będą weryfikowane jedynie w przypadkach spornych – co zmniejszy, a nie zwiększy obciążenie sądów. Projekt ustawy w dłuższej perspektywie usprawni system ochrony pracy i zmniejszy przeciążenie sądów, a nie odwrotnie. Zarzut „ingerencji w relację pracodawca–pracownik” i „ograniczenia elastyczności zatrudnienia” – nie znajduje podstaw. ZPP wskazuje na rzekome ryzyko „ograniczenia elastycznych form zatrudnienia” i „chaosu prawnego”. Argument ten jest czysto spekulatywny, ponieważ projekt nie zakazuje zawierania umów cywilnoprawnych – dotyczy wyłącznie sytuacji, gdy są one pozornie stosowane w miejsce umowy o pracę.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Elastyczne formy zatrudnienia (np. umowy B2B w sektorze IT, zlecenia przy projektach krótkoterminowych) pozostaną w pełni dopuszczalne, o ile odpowiadają rzeczywistemu charakterowi pracy. Przeciwnie, projekt zwiększa pewność prawną – wprowadza jasną procedurę administracyjną, zamiast długotrwałych i kosztownych procesów sądowych. Projekt nie ogranicza elastyczności rynku pracy, lecz porządkuje go, likwidując szarą strefę i nieuczciwą konkurencję między przedsiębiorcami. ZPP podnosi, że OSR jest „niezadowolająca”. Tymczasem OSR zawiera podstawowe dane dotyczące skali zjawiska pozornego samozatrudnienia oraz skutków finansowych zmian. Uzupełnienie OSR o szczegółowe dane dotyczące elastycznych form

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					zatrudnienia nie jest warunkiem konstytucyjności ani poprawności legislacyjnej projektu – ma charakter pomocniczy, nie determinujący. Projekt ustawypodlega dalszym konsultacjom, w ramach których możliwe jest doprecyzowanie skutków ekonomicznych, co nie podważa jego zasadności. Zarzut dotyczący OSR nie ma wpływu na merytoryczną ocenę przepisów – jest formalny i nieistotny dla meritum sprawy. Uwaga ZPP jest niezasadna, ponieważ skrócony termin odwołania i natychmiastowa wykonalność decyzji zapewniają skuteczność ochrony praw pracowniczych, przepisy nie naruszają prawa do sądu, obawy o przeciążenie sądów i PIP są przesadzone i niepoparte analizami, projekt nie ogranicza elastycznych form zatrudnienia, lecz eliminuje patologie w postaci pozornego samozatrudnienia,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					a skutki podatkowo-składkowe są uregulowane w innych aktach i nie wymagają powielania w ustawie o PIP.
83	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Ocena ogólna	Federacja Przedsiębiorców Polskich krytycznie ocenia <i>projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw</i>, przygotowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W naszej ocenie wywoła on daleko idące niekorzystne konsekwencje dla przedsiębiorców, polskiej gospodarki, ale też rynku pracy, co zostało zupełnie pominięte w OSR. Efekty mogą być wręcz odwrotne do zamierzonych, a skutki finansowe projektowanej regulacji uderzą zarówno w pracodawców, jak i pracowników. Proponowana przez resort pracy reforma wzbudza szereg wątpliwości natury prawnej, jak i praktycznej. Samo przyznanie okręgowym inspektorom pracy prawa do wydawania decyzji o kwalifikacji danej umowy – uznajemy za wątpliwe pod względem zgodności z Konstytucją RP. Podobnie z przestrzeganiem zasady równości, o którą trudno w sytuacji, gdy Państwowa Inspekcja Pracy będzie prowadziła kontrole wybiórczo. Apelujemy o wstrzymanie dalszych prac nad przedmiotowym projektem i dokładną analizę założeń kamienia milowego A71G, wpisanego do Krajowego Planu Odbudowy. W naszej ocenie wzmocnienie finansowe i kadrowe Państwowej Inspekcji Pracy, co w pełni popieramy, oraz wprowadzenie planów kontroli i analizy ryzyka,		Uwaga nieuwzględniona Projekt ustawy jest zgodny z Konstytucją RP i zasadą równości – nie tworzy nowych kompetencji, lecz usprawnia egzekucję istniejących norm Zarzut FPP dotyczący rzekomej niekonstytucyjności uprawnień okręgowych inspektorów pracy do wydawania decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy jest nieuzasadniony. Po pierwsze, projektowana regulacja nie tworzy nowej definicji stosunku pracy, ani nie nadaje PIP dowolności w rozstrzygnięciu o jego istnieniu. Oparta jest wprost na art. 22 § 1 k.p. i utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego, które wskazuje obiektywne kryteria odróżnienia umowy

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			wraz z uchwalonymi już zmianami dotyczącymi uznawania stażu pracy – mogą być wystarczające do spełnienia wymogów KPO. Jednocześnie uważamy, że lepszym rozwiązaniem byłby powrót do pierwotnej wersji kamienia milowego, czyli oskładkowania zbiegów tytułów do ubezpieczenia w umowach cywilnoprawnych. Przyczyniłoby się to do wyrównania warunków konkurencji rynkowej, ponieważ ograniczyłoby konkurowanie kosztami pracy. Co więcej, ujednolicenie zasad oskładkowania zwiększyłoby poziom zabezpieczenia pracujących oraz wysokość przysługujących świadczeń z tytułu choroby, niepełnosprawności czy emerytury.		o pracę od umowy cywilnoprawnej. Po drugie, decyzja okręgowego inspektora pracy nie jest ostateczna – podlega kontroli sądu pracy, co w pełni zabezpiecza konstytucyjne prawo do sądu (art. 45 Konstytucji RP) i zasadę dwuinstancyjności. Po trzecie, kontrola prowadzona przez PIP odbywa się w oparciu o plan rocznych kontroli oraz analizę ryzyka, co zapewnia równy i niedyskryminujący dobór podmiotów. Zarzut „wybiórczości” działań jest zatem czysto hipotetyczny i nie znajduje podstaw w przepisach o funkcjonowaniu PIP. Regulacja jest zgodna z Konstytucją, zasadą równości i gwarancją prawa do sądu – zapewnia jedynie skuteczniejsze egzekwowanie obowiązującego prawa pracy. Projekt realizuje obowiązek państwa ochrony pracy wynikający z art. 24 Konstytucji RP FPP pomija, że Konstytucja RP w art. 24 nakłada na

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					państwo obowiązek ochrony pracy. Przyznanie PIP kompetencji do wydania decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy nie ogranicza wolności działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji), lecz realizuje konstytucyjną funkcję państwa – ochronę pracownika przed nadużyciami, w tym fikcyjnym samozatrudnieniem lub zastępowaniem umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Projekt ustawy nie narusza zasad ustrojowych, lecz wypełnia konstytucyjny obowiązek państwa w zakresie ochrony pracy. Zarzut braku analizy skutków gospodarczych w OSR jest formalny i nie wpływa na merytoryczną zasadność projektu FPP twierdzi, że OSR nie zawiera wystarczającej analizy wpływu na gospodarkę. W przypadku projektów o charakterze instytucjonalnym (takim jak wzmocnienie roli PIP), kluczowa jest analiza

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					skuteczności systemu ochrony pracy, nie zaś modelowanie całego rynku pracy. Dalsze uszczegółowienie OSR jest możliwe na etapie konsultacji uzupełniających, natomiast brak szerszych danych ekonomicznych nie podważa zasadności merytorycznej projektu. Uwaga FPP w zakresie OSR ma charakter redakcyjny, a nie systemowy – nie dotyczy treści normatywnej projektu. Projekt odpowiada założeniom kamienia milowego A71G KPO – nie ma potrzeby „powrotu do pierwotnej wersji” Federacja wskazuje, że realizacja kamienia milowego A71G mogłaby nastąpić poprzez „oskładkowanie zbiegów tytułów do ubezpieczenia”. Ten postulat nie zastępuje wymogu wzmocnienia egzekucji prawa pracy, ponieważ: Kamień milowy A71G dotyczy wprost poprawy skuteczności Państwowej Inspekcji Pracy w

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					egzekwowaniu przepisów o zatrudnieniu pracowniczym, a nie reformy systemu ubezpieczeń społecznych. Samo oskładkowanie umów cywilnoprawnych nie eliminuje problemu pozornych umów zlecenia czy samozatrudnienia, gdy praca faktycznie ma cechy stosunku pracy. Proponowane przez FPP rozwiązanie dotyczy zupełnie innej sfery (ubezpieczeniowo-składkowej) i nie zapewni realizacji wskaźnika rezultatu przypisanego do A71G w ramach KPO. Projektowana nowelizacja jest jedynym instrumentem odpowiadającym wymogom kamienia milowego – propozycja FPP nie realizuje celów KPO. Skutki gospodarcze projektu będą pozytywne poprzez zwiększenie legalności zatrudnienia i równości konkurencji Twierdzenie, że projekt „uderzy w przedsiębiorców i gospodarkę”, jest bezpodstawne.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Regulacja dotyczy wyłącznie przypadków, gdy umowy cywilnoprawne fikcyjnie zastępują stosunek pracy, a więc nie wpływa na legalne formy elastycznego zatrudnienia (np. kontrakty B2B w sektorze IT). Przeciwnie, wzmocnienie egzekucji prawa pracy eliminuje nieuczciwą konkurencję między przedsiębiorcami, którzy zgodnie z prawem zatrudniają pracowników, a tymi, którzy nadużywają umów cywilnoprawnych dla obniżenia kosztów. Zwiększenie liczby legalnych stosunków pracy wzmacnia system ubezpieczeń społecznych, zwiększa wpływy do budżetu i zmniejsza szarą strefę, co jest korzystne zarówno dla państwa, jak i dla rzetelnych przedsiębiorców. Projekt ustawy nie szkodzi gospodarce – przeciwnie, wspiera uczciwą konkurencję i stabilność rynku pracy. Wzmocnienie kadrowe i finansowe PIP to środek komplementarny, a nie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					alternatywny dla zmian merytorycznych FPP postuluje ograniczenie zmian do zwiększenia budżetu PIP i wdrożenia planów kontroli. Nawet najlepiej wyposażona kadrowo PIP nie będzie skuteczna, jeśli nie posiada realnych narzędzi prawnych do przeciwdziałania obchodzeniu przepisów o zatrudnieniu. Projektowana kompetencja do wydania decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy stanowi właśnie takie narzędzie – pozwala reagować natychmiast i skutecznie. Sama analiza ryzyka i plany kontroli nie zastąpią efektywnego środka prawnego w postaci decyzji administracyjnej, którą można następnie zweryfikować sądowo. Propozycja FPP ograniczałaby się do działań organizacyjnych, podczas gdy problem ma charakter prawny i wymaga zmiany ustawy.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Uwaga Federacji Przedsiębiorców Polskich jest niezasadna, ponieważ: projekt jest zgodny z Konstytucją RP, zasadą równości i prawem do sądu, realizuje kamień milowy A71G w zakresie wzmocnienia egzekwowania prawa pracy, nie ogranicza swobody działalności gospodarczej, lecz eliminuje nadużycia i poprawia równość konkurencji, skutki gospodarcze projektu są pozytywne – zwiększają legalność zatrudnienia i stabilność rynku, samo wzmocnienie kadrowe PIP nie wystarczy bez instrumentów prawnych, jakie przewiduje projekt.
84	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Art. 1 pkt 2 lit. a oraz pkt 13 projektu ustawy (art. 11 pkt 7 oraz 34 ustawy o PIP)	Ograniczenie elastyczności rynku pracy Celem projektu jest <i>de facto</i> wyeliminowanie z obrotu prawnego umów zleceń. Umowy te zapewniają elastyczność na rynku pracy, która jest niezbędna, zwłaszcza w sytuacjach wzrostu bezrobocia i niepewności gospodarczej, czego niebawem Polska również może doświadczyć. Są powszechnie wykorzystywane w sektorze: ochrony, sprzątnia, budowlanym, platformowym, IT czy ochronie zdrowia (w 2024 r. aż 75% ofert pracy dla lekarzy dotyczyło świadczenia pracy na podstawie		Uwaga w części w zakresie uzupełnienia przepisu o ubezpieczenie zdrowotne oraz obowiązkowe wpłaty na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach. Projekt ustawy nie eliminuje umów cywilnoprawnych,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			umów cywilnoprawnych). Ograniczenie możliwości stosowania umów tego rodzaju uderzy w branżę, w których są one najczęściej wykorzystywane. Ponadto będzie miało negatywne konsekwencje dla przedsiębiorców oraz osób, które są zainteresowane świadczeniem usług na ich podstawie, co odbije się niekorzystnie na naszej gospodarce, jej konkurencyjności oraz na rynku pracy. Z naszych wyliczeń wynika, że przekształcenie tylko 10% umów spowodowałoby ograniczenie podaży pracy w gospodarce o ok. 79 mln roboczogodzin, co doprowadziłoby do zmniejszenia PKB o ok. 10,9 mld zł. Warto również zaznaczyć, że polskie prawodawstwo wręcz zachęca do wykorzystywania umów cywilnoprawnych czy prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej. Na przestrzeni ostatnich lat zostały wprowadzone przywileje, które obniżyły składki na ubezpieczenia społeczne (np. tzw. wakacje składkowe), składkę zdrowotną oraz umożliwiły różnego rodzaju odliczenia podatkowe. Tym samym osoby pracujące w tej formie otrzymują wyższe wynagrodzenie netto. Polski ustawodawca nie zrobił nic, aby wyrównać nierówności w zakresie pobieranych składek czy podatków. Przez lata sankcjonował taki stan rzeczy, a wprowadzając przywileje wręcz zachęcał do korzystania z tego rodzaju elastycznych form zatrudniania. Stąd obserwowany wzrost w szczególności jednoosobowych działalności gospodarczych nie powinien budzić wątpliwości, skoro same zainteresowane osoby świadomie wybierają taką podstawę współpracy. Skutki uderzą w polskie firmy		lecz zapobiega ich nadużywaniu. Zarzut, że projekt ma na celu „wyeliminowanie umów zleceń z obrotu prawnego”, jest nieprawdziwy i wynika z błędnej interpretacji założeń projektu. Projekt ustawy nie ogranicza możliwości zawierania umów cywilnoprawnych w sytuacjach, w których rzeczywiście przedmiotem współpracy jest świadczenie usług lub wykonanie dzieła. Regulacja dotyczy wyłącznie przypadków, gdy w praktyce wykonywana jest praca spełniająca przesłanki stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., a mimo to zawierane są umowy cywilnoprawne w celu obejścia przepisów prawa pracy. Wprowadzenie możliwości wydania decyzji przez PIP ma charakter instrumentu egzekucyjnego, nie normatywnego – nie zmienia definicji stosunku pracy ani

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Zgodnie z projektem skutki decyzji w zakresie prawa pracy podlegają natychmiastowej wykonalności. Natomiast skutki podatkowe i ubezpieczeniowe powstałe przed dniem wydania decyzji, zostają wstrzymane do dnia upływu terminu na wniesienie odwołania, a w przypadku wniesienia odwołania do dnia prawomocnego orzeczenia sądu. Skutkiem przekształcenia umów będą znaczące obciążenia po stronie firm, wynikające z konieczności pokrycia kosztów składek ubezpieczeniowych, podatków oraz świadczeń pracowniczych. Trzeba będzie je zapłacić nawet za 5 lat wstecz. Do tego dojdą należne składki na fundusze, o których projektowana ustawa nie wspomina, dotyczy to: Funduszu Pracy, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Funduszu Solidarnościowego, a także wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Pracownicze Plany Kapitałowe. Potrzebna będzie też zmiana bieżących rozliczeń i korekta wstecznych. Przy obecnej przewlekłości postępowań sądowych, trwających często 2-3 lata, może to prowadzić do nieodwracalnych szkód ekonomicznych, faktycznie pozbawiając przedsiębiorców prawa do skutecznej ochrony sądowej. Uderzy to w stabilność finansową polskich firm, co w wielu przypadkach może zakończyć się ich upadłością. Będą to koszty nie do udźwignięcia zwłaszcza przez przedsiębiorców z sektora MŚP, co odbije się również negatywnie na polskiej gospodarce. Rozrost szarej strefy Wyposażenie PIP w dodatkowe instrumenty i zaostrzenie sankcji związanych ze stosowaniem		nie zakazuje umów cywilnoprawnych jako takich. Projekt nie ogranicza elastyczności rynku pracy, lecz eliminuje patologie polegające na pozornym zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Elastyczność rynku pracy nie może oznaczać braku ochrony pracowniczej. Elastyczne formy zatrudnienia pozostają dopuszczalne, lecz nie mogą prowadzić do pozbawienia pracowników ustawowych praw, takich jak prawo do urlopu, ochrony wynagrodzenia, czy ubezpieczenia społecznego. Wymóg „elastyczności” nie może być utożsamiany z dowolnością w kształtowaniu stosunków prawnych wbrew ich rzeczywistej treści. Wskazane w uwadze przykłady (branża ochrony, sprzątania, budowlana, medyczna, IT) obejmują właśnie te sektory, w których

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			umów cywilnoprawnych wcale nie spowoduje częstszego stosowania umów o pracę, lecz ucieczkę od sformalizowanych form zatrudnienia do szarej strefy. Zamiast uporządkować rynek pracy, doprowadzi się do jego destabilizacji. Paradoksalnie, działanie w szarej strefie będzie w wielu przypadkach mniej ryzykowne niż stosowanie umów cywilnoprawnych. Takie umowy podlegają zgłoszeniu do ZUS i mogą być łatwe do namierzenia – z czego PIP zamierza korzystać, przy wymianie danych z ZUS i KAS oraz prowadząc kontrole zdalne. Jednak praca wykonywana w szarej strefie nie pozostawia takiego śladu, co znacząco utrudnia działania PIP – wykrycie nielegalnego zatrudnienia jest możliwe tylko w odpowiedzi na zgłoszenie lub donos albo w ramach prowadzonych akcji terenowych, które będą wypierane na rzecz kontroli zdalnych. Co więcej, możliwość skutecznej obrony przed zarzutem nielegalnego zatrudnienia jest też coraz większa dzięki podniesieniu limitu przychodów uprawniających do wykonywania tzw. działalności nieewidencjonowanej do poziomu aż 10.813,50 zł kwartalnie od 2026 r. Tymczasem z naszych wyliczeń wynika, że przesunięcie się tylko 10% niestandardowych umów do szarej strefy, zmniejszyłoby dochody sektora finansów publicznych o 2 mld zł rocznie. Sprzeczność z zasadą wolności pracy i konstytucyjną zasadą swobody umów PIP otrzyma narzędzie do jednostronnej zmiany istniejących stosunków cywilnoprawnych na stosunki pracy – wbrew woli stron. Prowadzić to będzie do nakładania, w trybie administracyjnym, obowiązku pracy pracowniczej bez zgody zobowiązanego. Działanie takie stanowi naruszenie		zjawisko fikcyjnych umów cywilnoprawnych jest szczególnie nasilone, co potwierdzają dane PIP i ZUS. Projekt nie uderza w branże legalnie korzystające z umów cywilnoprawnych – chroni rynek pracy przed nieuczciwą konkurencją i dumpingiem kosztowym. Argument o „spadku PKB” nie ma uzasadnienia ekonomicznego. Stwierdzenie, że umowy pozorne to faktycznie umowy o pracę nie zmniejsza liczby roboczogodzin, ponieważ praca ta jest już faktycznie wykonywana – zmienia się jedynie jej kwalifikacja prawna i sposób rozliczenia. Zmiana formy zatrudnienia z cywilnoprawnej na pracowniczą zwiększa wpływy do budżetu i systemu ubezpieczeń społecznych, co pozytywnie oddziałuje na gospodarkę w długim okresie.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			podstawowej zasady prawa pracy, wyrażonej w art. 11 k.p., który ustanawia zasadę wolności pracy. Na jej mocy bez zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy nie może dojść do powstania stosunku pracy. W sytuacji jakichkolwiek wątpliwości co do rodzaju zawartej umowy, inspektor powinien kierować się zasadą swobody umów przyjętą w prawie cywilnym – art. 353/1 w związku z art. 65 § 2 Kodeksu cywilnego, zgodnie z którą pierwszeństwo należy przyznać woli stron, w tym ich zamiarowi i celowi umowy, a nie subiektywnej ocenie urzędnika. Tymczasem, zgodnie z projektowaną ustawą osoba, która nie zamierzała i nie zamierza wykonywać pracy podporządkowanej w reżimie Kodeksu pracy będzie decyzją PIP związana stosunkiem prawnym wymagającym świadczenia pracy pod kierownictwem, w czasie i miejscu wyznaczonym jej przez pracodawcę. Warunki zatrudnienia będą przy tym ukształtowane administracyjną decyzją PIP – niezależnie od woli osoby zatrudnionej i podmiotu zatrudniającego. Obowiązek ten powstanie ze skutkiem natychmiastowym, bez możliwości uprzedniego odwołania lub kontroli sądowej. Ponadto, przywołana powyżej zasada prawa pracy jest odzwierciedleniem zasady swobody umów ustanowionej w art. 31 Konstytucji i ma chronić przed przymusem nawiązania stosunku pracy lub narzuceniem określonych warunków zatrudnienia. Zasada swobody nawiązania stosunku pracy odnosi się nie tylko do samego faktu powstania tego stosunku, lecz także kształtowania jego treści, która musi być wspólnie uzgodniona przez strony, bez względu na podstawę prawną tego		Ograniczanie fikcyjnych umów nie obniża zatrudnienia, a przeciwnie – stabilizuje rynek pracy i zmniejsza rotację pracowników. Projekt nie narusza zasady wolności pracy ani swobody umów. Zasady te nie mają charakteru absolutnego. Art. 11 k.p. i art. 31 ust. 1 Konstytucji RP nie chronią umów pozornych ani działań sprzecznych z prawem, a jedynie wolność zawierania umów zgodnych z ich rzeczywistą treścią. W sytuacji, gdy z faktycznego wykonywania umowy wynika podporządkowanie, miejsce i czas pracy wyznaczone przez zlecającego oraz obowiązek osobistego świadczenia – mamy do czynienia ze stosunkiem pracy z mocy prawa, niezależnie od nazwy umowy. Okręgowy inspektor pracy, wydając decyzję, nie tworzy nowego stosunku prawnego,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			stosunku. Projektowane rozwiązania prowadzą do tego, że inspektor pracy będzie dowolnie kształtować warunki umowy, w oderwaniu od uprzednio zakładanych przez zainteresowane strony w oparciu o autonomię woli i równorzędność podmiotów, przekształcając pierwotnie dobrowolne postanowienia w obowiązkowe uregulowania narzucone przez organ państwowy. To zaburza równowagę kontraktową i zwiększa niepewność prawną nie tylko co do przeszłych ustaleń, ale też przyszłych negocjacji w zakresie treści umów. PIP w roli sądu Przyznanie Państwowej Inspekcji Pracy kompetencji do przekształcania stosunków cywilnoprawnych stanowi naruszenie zasady trójpodziału władzy. Administracja państwowa nie powinna mieć możliwości ingerowania w stosunki między stronami umów cywilnoprawnych, gdy nie dotyczy to bezpośrednio kwestii zdrowia, życia lub bezpieczeństwa państwa. Kompetencja kształtowania stosunków prawnych między stronami należy do władzy sądowniczej. Decyzje inspektorów co do kwalifikacji danego stosunku prawnego będą wydawane arbitralnie i będą miały charakter uznaniowy. Tymczasem ich ocena wymaga wnikliwej analizy stanu faktycznego i prawnego, co potwierdza niejednolite orzecznictwo sądowe. Przy czym, w ostatnim czasie obserwujemy tendencję do stosunkowo liberalnej wykładni, czego dowodzi niedawny wyrok Sądu Najwyższego, który przyznał, że element podporządkowania może występować w stosunku pracy, jak i przy umowie zlecenia. Bazując na danych PIP, należy zauważyć, że w latach 2022-2024, w sprawach o ustalenie stosunku		lecz stwierdza istnienie stosunku, który już powstał ex lege. Projekt ustawy nie narusza wolności pracy ani swobody umów – realizuje zasadę prawdy obiektywnej i ochrony pracownika przed fikcyjnymi kontraktami. PIP nie będzie „kształtować” stosunków cywilnych – wykonuje ustawową funkcję kontrolną. Okręgowy inspektor pracy nie działa arbitralnie, lecz w granicach prawa materialnego, stosując przesłanki z art. 22 § 1 k.p. Decyzja okręgowego inspektora pracy nie ma charakteru uznaniowego, lecz deklaratoryjny – stwierdza, że określony stosunek prawny ma cechy stosunku pracy. Decyzja jest zaskarżalna do sądu pracy, który dokonuje pełnej kontroli merytorycznej i procesowej,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			pracy aż w $\frac{2}{3}$ przypadków inspektorzy dokonali nieprawidłowej oceny. Wygrane sprawy z wniesionego powództwa stanowiły jedynie 34%. Oznacza to, że w większości przypadków inspektorzy nie dostrzegli szeregu elementów, które powinni brać pod uwagę oceniając charakter danego stosunku prawnego i popełnili błąd. Pozwala to stwierdzić, że na gruncie projektowanych przepisów ryzyko wydania błędnej decyzji przez inspektora w sprawie reklasyfikacji umowy – jest bardzo wysokie. Nawet przy wzmocnieniu finansowym i kadrowym może się okazać, że inspekcja nie sprostanałożonemu na nią zadaniu, a większość wydawanych decyzji i tak będzie zaskarżona. Jednocześnie, nadanie decyzji o reklasyfikacji stosunku prawnego w umowę o pracę rygoru natychmiastowej wykonalności, stwarza istotne ryzyko, że wydawane przez PIP decyzje będą naruszać także kilka z podstawowych zasad prawa administracyjnego – t.j. zasadę prawdy obiektywnej, zasadę uwzględniania słusznego interesu obywateli oraz zasadę rozstrzygania wątpliwości prawnych na korzyść strony. Tymczasem w przypadku wniesienia nieuzasadnionego pozwu o ustalenie istnienia stosunku pracy lub niezgodnego prawem wydania decyzji podlegającej natychmiastowej wykonalności – odpowiedzialność odszkodowawczą będzie ponosił Skarb Państwa na podstawie art. 417 k.c. Zaskakujące jest to, że wprowadza się decyzję administracyjną i pomija możliwość badania jej wad spowodowanych naruszeniem przepisów postępowania administracyjnego. Ustalenie terminu na wniesienie odwołania jest rażąco krótkie. Takie		co zapewnia realizację prawa do sądu (art. 45 Konstytucji RP). Tym samym zarzut naruszenia trójpodziału władzy jest bezpodstawny – organ administracji nie zastępuje sądu, lecz działa w ramach swoich ustawowych kompetencji kontrolnych. PIP nie „wchodzi w rolę sądu”, lecz wzmacnia efektywność egzekwowania prawa pracy, pozostając pod sądową kontrolą. Rygor natychmiastowej wykonalności nie pozbawia ochrony sądowej. Zgodnie z projektem ustawy, rygor natychmiastowej wykonalności decyzji okręgowego inspektora pracy dotyczy wyłącznie skutków w sferze prawa pracy. W praktyce oznacza to, że pracownik uzyskuje ochronę swoich praw od momentu wydania decyzji, a pracodawca ma pełne prawo do odwołania się.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			rozwiązanie ogranicza prawo do sądu. W przypadku zaledwie kilkunastu decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy mających charakter indywidualny, odnoszący się do każdej osoby oddzielnie, przygotowanie dokumentacji odwoławczej jest nierealne. Postępowanie kontrolne budzi poważne wątpliwości co do jego przebiegu. Otóż stwierdza się, że z przesłuchania sporządza się protokół, którego treść ograniczona jest do zapisu najbardziej istotnych oświadczeń osób biorących w nim udział. Zatem dopuszcza się dyskrejonalną ocenę urzędnika. W tak ważnej materii wymagana jest wnikliwość i dokładny opis przesłuchania, bo tylko wtedy jest to wartościowy materiał dowodowy w sprawie.		Takie rozwiązanie jest zgodne z zasadą proporcjonalności i zapewnia równowagę interesów obu stron. Terminy procesowe w projekcie są zbliżone do standardów z kodeksu postępowania administracyjnego i kodeksu postępowania cywilnego – umożliwiają skuteczne złożenie odwołania, a argument o „rażąco krótkim terminie” nie znajduje podstaw normatywnych. Projekt ustawy zachowuje prawo do sądu i gwarancje procesowe, a rygor natychmiastowej wykonalności ma charakter ochronny, a nie represyjny. Argument o „rozroście szarej strefy” jest spekulatywny i sprzeczny z doświadczeniem. Wzmocnienie kontroli i egzekucji prawa pracy prowadzi do formalizacji zatrudnienia, a nie wzrostu pracy nierejestrowanej.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Praca „na czarno” wynika z chęci unikania wszelkich danin, nie z samego obowiązku zatrudniania na umowę o pracę. Podniesienie limitu przychodów dla działalności nieewidencjonowanej ma marginalny wpływ – dotyczy działalności drobnej, a nie pełnoetatowej pracy zastępowanej zleceniami. Projekt nie sprzyja szarej strefie – przeciwdziała jej, zapewniając równe warunki konkurencji i ochronę osób faktycznie zatrudnionych. Ryzyko błędnych decyzji okręgowych inspektorów pracy jest minimalizowane przez dwuinstancyjność i kontrolę sądową. Nawet w przypadku błędu, strona ma pełną ochronę sądową, a odpowiedzialność Skarbu Państwa na podstawie art. 417 k.c. już

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					obecnie funkcjonuje w systemie prawnym – projekt nie zmienia w tym zakresie niczego. Ryzyko błędnych decyzji jest kontrolowane i nie stanowi argumentu przeciwko wprowadzeniu skutecznego mechanizmu ochrony pracowników. Projekt ustawy jest proporcjonalny i zgodny z zasadą praworządności Ustawa przewiduje jasne przesłanki działania inspektora i pełne gwarancje procesowe dla stron. Nie dochodzi do naruszenia zasad prawdy obiektywnej ani interesu strony – wszystkie te zasady pozostają w mocy na podstawie przepisów kodeksu postępowania administracyjnego stosowanych odpowiednio. Zarzut o „dyskrecjonalnej ocenie urzędnika” jest bezpodstawny – projekt przewiduje dokumentowanie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					ustaleń w protokole, który stanowi materiał dowodowy w postępowaniu administracyjnym i sądowym. Projekt ustawy zachowuje równowagę pomiędzy interesem publicznym (ochroną pracy) a prawami przedsiębiorców, spełniając wymogi proporcjonalności i praworządności. Uwaga jest niezasadna, ponieważ: 1. Projekt ustawy nie eliminuje umów cywilnoprawnych, lecz przeciwdziała ich nadużywaniu. 2. Nie ogranicza elastyczności rynku pracy, a chroni uczciwą konkurencję. 3. Nie narusza konstytucyjnych zasad wolności pracy i swobody umów – stosunek pracy jest ustalany na podstawie prawa, nie uznania okręgowego inspektora pracy. 4. PIP nie zastępuje sądu, lecz działa w ramach

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					ustawowej kompetencji, pod pełną kontrolą sądową. 5. Projekt ustawy nie zwiększa szarej strefy, lecz formalizuje rynek pracy. 6. Rygor natychmiastowej wykonalności chroni pracownika, nie naruszając praw przedsiębiorcy. 7. Ryzyko błędnych decyzji jest zminimalizowane systemowo i nie uzasadnia rezygnacji z potrzebnej reformy.
85	Federacja Przedsiębiorców Polskich		Nierówność w stosowaniu prawa Ze względu na ograniczone zasoby, obecnie kontrole PIP obejmują zaledwie 1-2% przedsiębiorstw, koncentrując się głównie na dużych podmiotach gospodarczych. Kontrole omijają najmniejsze przedsiębiorstwa. Średnie i duże firmy stanowią 0,8% firm działających w Polsce, ale trafia do nich 18,4% kontroli – czyli inspekcja jest 24-krotnie bardziej skłonna do kontrolowania większych podmiotów niż to wynika ze struktury prowadzonych przedsiębiorstw. Co więcej, jak wynika z zapowiedzi Głównego Inspektora Pracy kontrole mają skupić się głównie na branży ochrony i sprzątania, a nie obejmą np. IT czy ochrony zdrowia. Prowadzi to do sytuacji, w której te same przepisy są egzekwowane wybiórczo, co narusza konstytucyjną zasadę równości wobec prawa, a jednocześnie tworzy nierówne warunki konkurencji.		Uwaga nieuwzględniona Konstytucyjna zasada równości nie wymaga identycznego traktowania wszystkich podmiotów bez względu na ich sytuację, lecz zakłada równe traktowanie podmiotów znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Ukierunkowanie kontroli na branżę wysokiego ryzyka jest uzasadnione, ponieważ takie branże jak ochrona i sprzątanie od lat należą do sektorów, w których najczęściej występują przypadki nadużyć w

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Dodatkowo, praktyka pokazuje, że kontrole często koncentrują się na tych samych, dużych przedsiębiorstwach, podczas gdy mniejsze podmioty oraz działające w szarej strefie pozostają poza efektywnym nadzorem. Nawet przy zapowiadanym wzmocnieniu potencjału PIP, inspekcja realnie będzie w stanie skontrolować bardzo niewielki odsetek wszystkich stosunków cywilnoprawnych. W 2024 r. skontrolowano prawidłowość stosowania 38,9 tys. umów. Zakładając, że wydolność uda się zwiększyć do 75 tys. rocznie, w dalszym ciągu pozwoli to na skontrolowanie zaledwie 1,2% ogółu zawartych umów (cywilnoprawnych i B2B). Innymi słowy, zweryfikowanie stanu z jednego roku przez PIP zajęłoby aż 87 lat stałych kontroli. W efekcie kontrole wybiórczo uderzyłyby w pojedyncze podmioty, ale standardy panujące na rynku nie ulegną zmianie.		zakresie umów cywilnoprawnych. Skoncentrowanie działań kontrolnych na obszarach największego ryzyka zapewnia efektywność i prewencyjny charakter systemu. Zwiększenie kompetencji PIP służy właśnie ograniczeniu wybiórczości. Argument, że „inspekcja nie ma zasobów”, jest wewnątrznie sprzeczny z postulatem zatrzymania reformy, której celem jest wzmocnienie PIP kadrowo, organizacyjnie i finansowo. Projektowana ustawa umożliwia lepsze wykorzystanie istniejących zasobów – m.in. poprzez uproszczenie procedur i wprowadzenie decyzji administracyjnych zamiast konieczności każdorazowego kierowania sprawy do sądu. Dzięki temu inspektorzy będą mogli skuteczniej reagować na ewidentne przypadki pozornego samozatrudnienia lub nadużyć umów cywilnoprawnych, a tym samym zwiększyć realny

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					zasięg oddziaływania inspekcji. Wskazanie, że PIP jest w stanie skontrolować tylko 1–2% podmiotów, jest argumentem ilościowym, nie jakościowym. Celem systemu nadzoru nie jest skontrolowanie każdego przedsiębiorcy, lecz utrzymanie przewencyjnego efektu kontroli i poprawa standardów na rynku pracy. PIP działa także poprzez działania przewencyjne, szkoleniowe i informacyjne, które nie są ujęte w statystykach liczby kontroli, a znacząco wpływają na poprawę przestrzegania prawa pracy. Nie ma podstaw do tezy o „nierównych warunkach konkurencji”. Egzekwowanie prawa pracy wobec przedsiębiorstw naruszających przepisy nie tworzy nierówności konkurencji – przeciwnie, eliminuje przewagę kosztową podmiotów stosujących nielegalne formy zatrudnienia.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Zasada równości nie chroni przedsiębiorcy przed kontrolą, lecz chroni przed arbitralnością i brakiem obiektywnych kryteriów, a te w omawianym projekcie są jasno określone – analiza ryzyka, branżowe priorytety i wyniki poprzednich kontroli. Zróżnicowany zakres kontroli PIP nie narusza zasady równości, lecz wynika z racjonalnego planowania, zgodnego z prawem i standardami międzynarodowymi. Projektowane zmiany zwiększają skuteczność i spójność działań inspekcji, zamiast pogłębiać wybiórczość. Dlatego zarzut nierówności w stosowaniu prawa jest niezasadny, a proponowana reforma jest krokiem w stronę bardziej sprawiedliwego i efektywnego systemu ochrony pracowników oraz uczciwej konkurencji między przedsiębiorstwami.
86	Federacja Przedsiębiorców Polskich		Zakorkowanie sądów pracy Projekt przewiduje co prawda ścieżkę odwoławczą, ale na wniesienie odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy firma będzie miała jedynie 7 dni. Każda sprawa będzie rozpatrywana oddzielnie, a w		Uwaga uwzględniona częściowo w zakresie ugody i wydłużenia terminu na wniesienie odwołania.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			jednej firmie może być ich nawet kilkaset. Konieczność zebrania materiału dowodowego i przygotowania argumentacji na piśmie dla każdego przypadku, w tak krótkim czasie, praktycznie uniemożliwia złożenie prawidłowo skonstruowanego odwołania. Biorąc pod uwagę fakt, że już teraz na wyroki sądów pracy czeka się 2-3 lata, należy spodziewać się przeciążenia wymiaru sprawiedliwości i jeszcze większej przewlekłości postępowań. Zakładając wpływ dodatkowych 75 tys. spraw rocznie z zakresu prawa pracy do sądów rejonowych, sam czas niezbędny do obsługi zaległych spraw wzrósłby do ok. 19 miesięcy, a żeby uniknąć paraliżu sądów, ich zasoby kadrowe i organizacyjne musiałyby zostać zwiększone aż o 157%. Przewlekłość postępowań może prowadzić do nieodwracalnych szkód ekonomicznych, faktycznie pozbawiając przedsiębiorców prawa do skutecznej ochrony sądowej. Nie bez znaczenia jest także fakt, że w projektowanej ustawie wprost zawarto wyłącznie dotyczące braku możliwości zawarcia ugody czy poddania sporu pod rozstrzygnięcie sądu polubownego. Nie pozostawiono więc jakiegokolwiek szansy na porozumienie między stronami. Brak możliwości alternatywnego rozstrzygnięcia sporu także przyczyni się do przewlekłości postępowania i jeszcze większego zakorkowania sądów pracy.		Przepis zostanie zmieniony poprzez umożliwienie zawarcia ugody sądowej przy zgodzie GIP. Termin na wniesienie odwołania będzie wynosił 14 dni. Mechanizm odwoławczy do GIP i sądu pracy jest ograniczony i zapewnia sądową kontrolę decyzji, co minimalizuje ryzyko nadmiernego obciążenia sądów.
87	Federacja Przedsiębiorców Polskich		Pozorne korzyści dla pracowników Polacy są zainteresowani umowami cywilnoprawnymi i samozatrudnieniem, głównie z uwagi na fakt wyższego wynagrodzenia netto oraz		Uwaga nieuwzględniona Projektowane przepisy nie wprowadzają zakazu

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			elastyczności, którą dają. Bez możliwości podjęcia pracy w tej formie może się okazać, że pozostaną bez pracy lub bez możliwości dodatkowego zarobkowania (równoległe wykonywanie w pełnym wymiarze pracy na dwóch umowach o pracę jest praktycznie niemożliwe). Uderzy to także w osoby młode, w wieku do 26 lat, korzystające z preferencji. Sytuacja na rynku pracy może się więc pogorszyć. Należy też pamiętać, że są branże, w których umowy cywilnoprawne są na porządku dziennym i są wręcz preferowane. W przypadku informatyków czy lekarzy trudno znaleźć zainteresowanych umową o pracę, która wiąże się z limitem godzin pracy czy pracą głównie na rzecz jednego pracodawcy. Co więcej, PIP przekształcając umowę w decyzji określi wynagrodzenie jedynie na poziomie minimalnym, co dla pracowników oznacza wymierne straty finansowe. W przypadku samozatrudnienia, które zostanie przekształcone w etat, najbardziej dotkliwe będą skutki podatkowe i brak wcześniejszych preferencji. Osoby takie utracą uprawnienie do odliczania podatku VAT od towarów i usług, jakie zakupiły w ramach prowadzonej działalności (np. sprzęt biurowy), jak i odliczenia kosztów amortyzacji. W praktyce oznacza to też znacznie wyższe koszty np. leasingu samochodu czy usług telekomunikacyjnych. Problem będzie także w przypadku umowy kredytu lub innej formy finansowania bankowego przeznaczonego dla przedsiębiorców. Do tego dojdzie obowiązek korekty wcześniejszych zeznań podatkowych, nawet za 5 lat wstecz. Może się okazać, że urząd skarbowy uzna wystawiane faktury za „puste”. W skrajnych wypadkach taka osoba może zostać		zawierania umów cywilnoprawnych ani prowadzenia działalności gospodarczej. Ich celem jest wyłącznie przeciwdziałanie nadużyciom, czyli przypadkom, w których podmiot zatrudniający wykorzystuje te formy do obejścia przepisów prawa pracy, mimo że w rzeczywistości spełnione są przesłanki stosunku pracy (art. 22 § 1¹ k.p.). Oznacza to, że osoby faktycznie wykonujące zlecenia, dzieła czy usługi jako niezależni wykonawcy nie będą objęte decyzją okręgowego inspektora pracy – projekt ustawy nie ogranicza im możliwości pracy elastycznej ani prowadzenia działalności gospodarczej. Wyższe wynagrodzenie „na rękę” z umowy cywilnoprawnej nie oznacza większych korzyści długofalowych. Umowa o pracę zapewnia: prawo do urlopu,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			uznana za przestępcę podatkowego, za co grozi kara nawet do 25 lat więzienia. Trudno więc uznać, że proponowane zmiany prawne, będą korzystne dla pracowników.		gwarancję minimalnego wynagrodzenia, ochronę w razie choroby, wypadku lub macierzyństwa, okresy składkowe wliczane do emerytury, ochronę przed nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy. Brak tych zabezpieczeń oznacza, że pozorne „korzyści finansowe” z umów cywilnoprawnych są w istocie przesunięciem ryzyka socjalnego na pracownika, co projekt ustawy ma właśnie ograniczyć. Decyzja okręgowego inspektora pracy nie będzie „przekształcać” każdej umowy cywilnoprawnej, lecz jedynie te, które faktycznie są stosunkiem pracy. Obawy dotyczące branż, w których zlecenia i kontrakty są naturalną formą współpracy są nieuzasadnione. Decyzja będzie wydawana tylko wtedy, gdy z

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					okoliczności faktycznych wynika wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania i ciągłości — czyli zgodnie z definicją stosunku pracy. W branżach, gdzie praca ma charakter zadaniowy, projektowy i niezależny, nie zaistnieją przesłanki wydania decyzji. Twierdzenie, że PIP „określi wynagrodzenie minimalne”, jest błędne. Projekt nie przewiduje, by PIP arbitralnie ustalał wysokość wynagrodzenia. Organ jedynie stwierdza istnienie stosunku pracy, a ustalenie konkretnych należności (wynagrodzenia, ekwiwalentów, składek) następuje na podstawie istniejących dowodów, czyli faktycznie wypłaconych kwot i umów między stronami. Pracownik nie „traci wynagrodzenia” – przeciwnie, zyskuje ochronę

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					przed zaniżaniem świadczeń i ma pełne prawo dochodzić roszczeń z tytułu pracy, jaką rzeczywiście wykonywał. Projekt nie wprowadza żadnych przepisów o charakterze podatkowym ani nie modyfikuje zasad rozliczeń z urzędem skarbowym. W ewentualnych przypadkach, gdy samozatrudnienie było fikcyjne, konsekwencje podatkowe wynikają z obowiązujących przepisów o podatkach i działalności gospodarczej, a nie z projektowanej ustawy. Nie można więc przypisywać projektowi skutków w postaci utraty prawa do odliczeń podatkowych, korekt zeznań czy ryzyka odpowiedzialności karnej – to są scenariusze, które dotyczą wyłącznie osób faktycznie unikających obowiązków pracodawcy.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Utrzymanie obecnego stanu, w którym osoby wykonujące pracę faktycznie etatową pozostają formalnie „zleceniobiorcami” lub „samozatrudnionymi”, prowadzi do dumpingu socjalnego i nieuczciwej konkurencji między przedsiębiorcami. Projekt ustawy ma przeciwdziałać tym zjawiskom, wzmacniając równość warunków zatrudnienia. W dłuższej perspektywie poprawi to stabilność zatrudnienia, poziom składek emerytalnych i bezpieczeństwo socjalne pracowników, bez realnego ograniczenia wolności gospodarczej. Uwaga jest niezasadna, ponieważ: - projekt nie zakazuje umów cywilnoprawnych ani samozatrudnienia, - decyzje okręgowego inspektora pracy dotyczą tylko przypadków faktycznego obejścia prawa pracy,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					- korzyści z „elastycznych” form są często pozorne i krótkotrwałe, - projekt ustawy nie zmienia zasad podatkowych ani nie tworzy ryzyka karnego, - rozwiązanie służy wyrównaniu warunków konkurencji i wzmocnieniu ochrony pracowników.
88	Federacja Przedsiębiorców Polskich		Niejasne skutki natychmiastowej wykonalności decyzji Zgodnie z projektem obowiązki w zakresie prawa pracy będą miały rygor natychmiastowej wykonalności. Oznacza to, że w trakcie trwania postępowania pomiędzy stronami zostanie ukształtowany, zarówno formalnie, jak i merytorycznie, stosunek pracy. Konsekwencje wstecznego obowiązywania takiej decyzji w zakresie prawa pracy nie zostały uregulowane w projektowanej ustawie, co powoduje szereg wątpliwości natury praktycznej. Problemem będą przykładowo uprawnienia urlopowe, to jak należy je obliczać (czy proporcjonalnie?) i wypłacać ekwiwalent, co z wypłatą dodatku za pracę w nadgodzinach? Nie wiadomo jak obowiązki między stronami mają się kształtować w trakcie trwania postępowania i co w przypadku kiedy decyzja sądu finalnie będzie korzystna dla pracodawcy. Problem powstanie również na gruncie m.in. praw autorskich i możliwości ich przeniesienia.		Uwaga nieuwzględniona Celem nadania rygoru natychmiastowej wykonalności jest zapewnienie realnej ochrony pracownikowi, który faktycznie wykonuje obowiązki w warunkach podporządkowania. Bez tego rygoru decyzja mogłaby być latami niewykonywana, co pozbawiałoby cały mechanizm sensu i prowadziło do dalszego naruszania prawa pracy. Wprowadzenie tego rozwiązania jest zgodne z zasadą efektywności prawa oraz z art. 24 Konstytucji RP, który nakłada na państwo obowiązek ochrony pracy.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Na etapie odwołania od decyzji obowiązki pracodawcy są jasno określone – ma on stosować przepisy prawa pracy wobec osoby, której decyzja dotyczy, do czasu jej ewentualnego uchylenia. Jeżeli sąd finalnie uchyli decyzję, stosuje się ogólne zasady odpowiedzialności administracyjnej i cywilnej, w tym zwrot nienależnych świadczeń, gdyby takie wystąpiły. Kwestie urlopów, nadgodzin i innych świadczeń są już uregulowane w obowiązującym prawie pracy Projekt ustawy nie musi powielać przepisów dotyczących sposobu ustalania uprawnień pracowniczych, ponieważ kwestie te wynikają z Kodeksu pracy. Zasady obliczania proporcjonalnych uprawnień urlopowych, wynagrodzenia za nadgodziny czy ekwiwalentu są jednoznaczne i stosowane w

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					każdym przypadku ustalenia istnienia stosunku pracy. Nie ma więc luki prawnej – obowiązujące przepisy w pełni pozwalają rozliczyć wszelkie należności po wydaniu decyzji. Rygor natychmiastowej wykonalności nie ingeruje w prawa autorskie. W zakresie praw autorskich decyzja okręgowego inspektora pracy nie zmienia zasad przenoszenia praw majątkowych. Jeżeli praca twórcza powstała w ramach stosunku pracy – prawa te przechodzą na pracodawcę, a w przeciwnym razie – pozostają przy twórcy. Decyzja okręgowego inspektora pracy jedynie potwierdza charakter zatrudnienia, a nie modyfikuje reżimu prawa autorskiego. Tym samym, obawy dotyczące rzekomych „problemów z

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					przeniesieniem praw autorskich” są bezzasadne. Uwaga jest niezasadna, ponieważ: - służy ochronie pracownika i zapewnieniu skuteczności prawa, - skutki decyzji w toku postępowania są jasne i analogiczne do rozwiązań już funkcjonujących w innych dziedzinach, - kwestie urlopów, wynagrodzeń i praw autorskich są kompleksowo uregulowane w obowiązujących przepisach, -projekt ustawy nie wprowadza żadnych nowych, niejasnych skutków prawnych.
89	Federacja Przedsiębiorców Polskich		Zamówienia publiczne Rynek zamówień publicznych w Polsce ma wartość 9,1% PKB (330,4 mld zł), z czego 27% stanowią usługi, a 39% roboty budowlane. Sytuacja panująca na tym rynku ma więc silne przełożenie na resztę gospodarki i rynku pracy. Tymczasem na skutek projektowanej ustawy, utrzymany zostanie stan rzeczy, w którym będzie panowała nierówność warunków konkurencyjnych – wiele podmiotów, zwłaszcza mniejszych, uniknie kontroli i będzie stosowała dotychczasowe praktyki, oferując niższą cenę.		Uwaga nieuwzględniona Projektowana ustawa przewiduje dla organów PIP uprawnienie do stwierdzenia istnienia stosunku pracy w sytuacji, kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę. Oznacza to, że rolą organów PIP będzie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Zgodnie z art. 91 ust. 1 ustawy – Prawo zamówień publicznych, zamawiający powinien postawić warunek zatrudnienia osób wykonujących zamówienia na podstawie umowy o pracę. Co więcej, ustawodawca wyposażył zamawiającego w możliwości i nałożył obowiązek weryfikacji spełnienia tego warunku. W związku z tym zasadne jest wprowadzenie rozwiązania polegającego na tym, że jeżeli zamawiający zaniedbał swój obowiązek i tolerował zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę, to w przypadku przymusowego przekształcenia tej umowy w umowę o pracę, koszty przekształcenia powinien pokryć zamawiający.		dokonanie oceny stanu faktycznego, w tym warunków wykonywania pracy i wydanie decyzji w oparciu o tę ocenę. Natomiast kwestia rozstrzygnięcia, kto ma ponosić koszty związane ze stwierdzeniem istnienia stosunku pracy wymaga systemowego podejścia i pozostaje poza oceną PIP.
90	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Art. 3 projektu ustawy	Podwyższenie kar Projekt przewiduje także zmiany w Kodeksie pracy i podwyższenie kar grzywny przewidzianych w art. 281 z obecnych widełek 1 000 zł – 30 000 zł do 2 000 zł – 60 000 zł. Jest to dwukrotne podwyższenie aktualnych wysokości grzywien. Mamy wątpliwości czy podwyższanie kar jest najlepszym sposobem na poprawę sytuacji na rynku pracy i zapewnienie skutecznego egzekwowania przepisów. Z pewnością jest to sposób najprostszy. Uważamy, że lepszym i skuteczniejszym rozwiązaniem byłoby zróżnicowanie wysokości kar w zależności od wykroczenia i jego wagi. Jesteśmy otwarci na dyskusję i wypracowanie propozycji, które z jednej strony będą pełniły funkcję prewencyjną, a z drugiej będą dostosowane do rodzaju wykroczenia i stopnia jego szkodliwości.		Uwaga nieuwzględniona Wprowadzone zmiany realizują zadanie określone w kamieniu milowym A71G w ramach KPO, który zakłada przynajmniej dwukrotne zwiększenie maksymalnej wysokości grzywny jaką PIP może nałożyć w postępowaniu mandatowym. Ponadto mają pełnić funkcję odstraszącą dla pracodawców nieprzestrzegających przepisów prawa pracy.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
91	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Art. 14 projektu ustawy	Vacatio legis Projektowana ustawa nie przewiduje okresu vacatio legis. Nowe przepisy mają wejść w życie już od 1 stycznia 2026 r. To oznacza, że biorąc pod uwagę czas procedowania tej regulacji, okres między jej uchwaleniem a datą obowiązywania, może wynieść maksymalnie 2 miesiące. Jest to zdecydowanie zbyt krótko, aby przedsiębiorcy mieli czas na odpowiednie przygotowanie się do nowych regulacji. Na ten moment finalny kształt reformy nie jest jeszcze znany. W naszej ocenie wprowadzenie tak istotnych zmian prawnych w tak krótkim czasie, podważa zaufanie obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa. Jest też zaprzeczeniem wcześniejszych zobowiązań rządu, zgodnie z którymi nowe obowiązki miały być nakładane z minimum 6-miesięcznym 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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
92	Konfederacja Lewiatan/ Polska Izby Informatyki i Telekomunikacji (PIIT)		Projektowana ustawa o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (dalej: ustawa o zmianie ustawy PIP) ma na celu wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy (dalej: PIP) oraz poprawę sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową. Wyrażamy zrozumienie dla potrzeby dyskusji nad wzmocnieniem funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy oraz ograniczania naruszeń przepisów prawa pracy. Kwestie funkcjonowania PIP, jak i sytuacji na polskim rynku pracy, powinny być jednakże w pierwszej kolejności przedmiotem rozmów z partnerami społecznymi w ramach Rady Dialogu Społecznego. Jednocześnie termin 30 dni uważamy za zbyt krótki na dokonanie pogłębionej analizy tak istotnych zmian i przedstawienie alternatywnych rozwiązań. Kluczowa z zaproponowanych zmian dotyczy przyznania okręgowym inspektorom Państwowej Inspekcji Pracy uprawnienia do wydawania decyzji w sprawie ustalenia istnienia stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy Kodeks pracy powinna być zawarta umowa o pracę. Przyznanie organowi kompetencji do dokonywania władczych rozstrzygnięć w zakresie stosunków zobowiązaniowych budzi zasadnicze zastrzeżenia. Jednocześnie przedstawiona konstrukcja decyzji wywołuje szereg problemów i wątpliwości. Wprowadzenie instytucji decyzji, w kształcie zaproponowanym przez projektodawców, w praktyce nie tylko nie zrealizuje założonego celu, lecz może pogorszyć sytuację osób, których mają dotyczyć, zwłaszcza prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą.		Uwaga nieuwzględniona Projekt ustawy realizuje konstytucyjny obowiązek państwa ochrony pracy. Zgodnie z art. 24 Konstytucji RP, praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami jej wykonywania. Projektowana ustawa realizuje tę zasadę poprzez wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy – organu konstytucyjnie powołanego do ochrony praw pracowniczych. Uprawnienie okręgowego inspektora pracy do wydawania decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy ma charakter instrumentu egzekwowania obowiązującego prawa, a nie nowej formy ingerencji w stosunki zobowiązaniowe. Zatem projekt ustawy nie wykracza poza ramy konstytucyjne i systemowe, lecz służy wykonaniu ustawowych zadań PIP.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Na proponowane zmiany należałoby spojrzeć w szerszym kontekście: – rozwoju polskiego rynku na przestrzeni ostatnich 30 lat, – niedostosowania regulacji prawa pracy do oczekiwań przedsiębiorców i osób wykonujących prace zarobkowe, – specyficznej sytuacji poszczególnych sektorów naszej gospodarki, – przewlekłości postępowań sądowych. Bez uwzględnienia szerszego wymiaru okoliczności społeczno-gospodarczych, zaproponowane rozwiązania grożą wywołaniem chaosu prawnego i gospodarczego czego w obecnej sytuacji powinniśmy unikać. Proces zmian powinien mieć charakter ewolucji, przy ograniczeniu nadmiernych ryzyk po stronie przedsiębiorców oraz osób fizycznych. W uzasadnieniu do projektu ustawy trudno odnaleźć pogłębioną diagnozę obecnej sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową, jak i stwierdzonych przez projektodawcę zagrożeń. Nie przeanalizowano, w szczególności, wpływu proponowanych zmian na poszczególne sektory naszej gospodarki. Sektory, w których osoby wykonujące prace zarobkowe cenią sobie elastyczność, zostaną szczególnie dotknięte proponowanymi zmianami. Uzasadnienie powinno zawierać szczegółowe wyjaśnienie potrzeby wejścia w życie projektowanych zmian. Powyższe powinno bowiem determinować przyjęte przez projektodawcę środki służące realizacji określonego celu. Rozwiązania te powinny być jednocześnie proporcjonalne do założonego celu.		Uprawnienie okręgowego inspektora pracy ma charakter porządkujący, a nie kreacyjny. Decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy ma charakter deklaratoryjny, a więc nie tworzy nowego stosunku prawnego, lecz potwierdza faktyczny stan istniejący między stronami. Okręgowy inspektor pracy nie „kształtuje” zobowiązań stron według własnego uznania, lecz dokonuje oceny faktów w świetle art. 22 k.p. Ma to na celu usprawnienie postępowania i zapewnienie szybszej ochrony osobom, wobec których prawo pracy jest omijane, przy zachowaniu pełnej kontroli sądowej decyzji. Projekt ustawy nie omija partnerstwa społecznego, lecz wypełnia jego cele i nie zamyka drogi do dalszych konsultacji i doprecyzowań, lecz odpowiada na pilną potrzebę praktycznego rozwiązania problemu fikcyjnych umów cywilnoprawnych, które

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					pozbawiają pracowników podstawowych gwarancji. Odłożenie zmian na czas „pogłębionej analizy” prowadziłyby jedynie do utrwalenia patologii. Zakres projektu ustawy jest proporcjonalny do celu i nie tworzy chaosu prawnego. Projekt ustawy dotyczy wyłącznie jednej, jasno określonej kompetencji – wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy – i nie ingeruje w ogólną strukturę prawa pracy, podatkowego czy gospodarczego. Mechanizm ten ma charakter punktowy i proporcjonalny – reaguje tylko tam, gdzie dochodzi do naruszenia art. 22 k.p., a więc tam, gdzie stosunek pracy faktycznie istnieje, lecz jest ukrywany pod nazwą umowy cywilnoprawnej. Nie może zatem prowadzić do „chaosu prawnego i gospodarczego”, ponieważ nie zmienia reguł dotyczących innych form

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					zatrudnienia ani nie narusza swobody działalności gospodarczej. Uwaga jest niezasadna, ponieważ: - projekt realizuje konstytucyjny obowiązek państwa w zakresie ochrony pracy, - decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny, nie kreacyjny, - uprawnienie to usprawnia ochronę pracowników i pozostaje pod pełną kontrolą sądu, - zakres zmian jest proporcjonalny i nie tworzy chaosu prawnego.
93	Konfederacja Lewiatan/ Polska Izby Informatyki i Telekomunikacji (PIIT)	Art. 1 pkt 2 lit a, pkt 8 i 13 lit. c (art. 11 pkt 7a, art. 19 ust. 1 pkt 4 i art. 34 ust. 2a–2e ustawy o PIP)	Poniższe uwagi zostały poparte przez Polską Izby Informatyki i Telekomunikacji (PIIT). I. Uwagi do art. 11 pkt 7a, art. 19 ust. 1 pkt 4 oraz art. 34 ust. 2a – 2e, ust. 5 ustawy o zmianie ustawy o PIP - wydawania decyzji w sprawie ustalenia istnienia stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy Kodeks pracy, powinna być zawarta umowa o pracę.		Uwagi częściowo uwzględnione w zakresie ugody oraz wydłużenie terminu na wniesienie odwołania. Przepis zostanie zmieniony poprzez umożliwienie zawarcia ugody sądowej przy zgodzie GIP.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Projekt ustawy ingeruje w swobodę działalności gospodarczej. Wolność działalności gospodarczej podważana jest przyznaniem organom władzy publicznej kompetencji władczych poza sferą administracji, tj. w dziedzinie, w której realizuje się zasadniczo swoboda umów i to bez zapewnienia efektywnego nadzoru sądu w wyniku braku możliwości wstrzymania natychmiastowej wykonalności czy przewlekłości postępowań sądowych. Przyznanie organowi prawa do ingerowania w stosunki zobowiązaniowe budzi zasadnicze zastrzeżenia. Takie rozwiązanie należy oceniać pod kątem nieproporcjonalnej ingerencji państwa w sferę wolności gospodarczej jednostki. Możliwość wprowadzania ograniczeń w wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalna tylko ze względu na ważny interes publiczny (art. 22 Konstytucji RP). Projektodawca nie wykazał, iż wprowadzenie proponowanych rozwiązań jest konieczne, niezbędne do ograniczenia konstytucyjnie zagwarantowanej wolności. Brakuje informacji nt. rozważanych przez projektodawcę alternatywnych rozwiązań, które w mniejszym stopniu ingerowałyby w wolność działalności gospodarczej. Warto jednocześnie podkreślić, że art. 34 ust. 2a Regulaminu Sejmu RP wymaga, aby uzasadnienie projektu ustawy określającej zasady wykonywania działalności gospodarczej odpowiadało wymogom określonym w art. 66 ust. 2 i art. 68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2021 r. poz. 162 i 2105 oraz z 2022 r. poz. 24, 974 i 1570). Oznacza to, że uzasadnienie lub OSR projektu powinny przedstawiać wyniki analiz co do „możliwości osiągnięcia celu aktu normatywnego za pomocą		Termin na wniesienie odwołania będzie wynosił 14 dni. Projekt ustawy nie ogranicza konstytucyjnej wolności działalności gospodarczej, lecz realizuje konstytucyjny obowiązek państwa zapewnienia ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP). Ograniczenia swobody działalności gospodarczej są dopuszczalne, gdy służą ochronie istotnego interesu publicznego. Takim interesem jest eliminowanie nadużyć polegających na obchodzeniu prawa pracy poprzez zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Projekt ustawy nie wprowadza zakazu stosowania umów cywilnoprawnych, lecz jedynie przewiduje instrument administracyjny umożliwiający przywrócenie zgodności stosunku prawnego z rzeczywistym sposobem wykonywania

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			innych środków”, a także „oceny przewidywanych skutków społeczno-gospodarczych, w tym oceny wpływu na mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców” (art. 66 ust. 2 Prawa przedsiębiorców). Dodatkowo, w przypadku stwierdzenia wpływu projektu aktu normatywnego na mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców, przy opracowaniu projektu aktu normatywnego dąży się do proporcjonalnego ograniczania obowiązków administracyjnych wobec tych przedsiębiorców albo uzasadnia brak możliwości zastosowania takich ograniczeń (art. 68 Prawa przedsiębiorców). Brak proporcjonalności zaproponowanych rozwiązań, pewności prawnej i gospodarczej. W świetle danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych liczba osób fizycznych współpracujących na podstawie umów prawa cywilnego to ok. 1.5 mln. osób a osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą to ok. 1.8 mln. W latach 2022 – 2024 inspektorzy pracy skierowali 94 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 106 osób. Tylko w 32 przypadkach sądy ustaliły stosunek pracy (w 25 sprawach zapadły wyroki, a w 7 sprawach zawarto ugodę). Oznacza to, że w większości przypadków sądy nie podzieliły oceny inspektorów PIP. Zaproponowane w projekcie rozwiązania spowodują permanentny stan niepewności po stronie uczestników rynku, a jednocześnie uwzględniając fakt natychmiastowej wykonalności decyzji oraz przewlekłość postępowań sądowych, przerzucając ryzyko i koszty na przedsiębiorców. W momencie wydania decyzji ustalającej istnienie stosunku pracy, przedsiębiorca		pracy, zgodnie z art. 22 § 1 k.p. Tym samym okręgowy inspektor nie będzie „ingerować w swobodę umów”, lecz weryfikuje, czy swoboda ta nie została wykorzystana w sposób sprzeczny z prawem i zasadami współżycia społecznego (art. 353¹ i art. 58 Kodeksu cywilnego). Zarzut braku proporcjonalności jest nietrafny. Projektowana regulacja jest środkiem koniecznym i adekwatnym, ponieważ dotychczasowy model – ograniczony do powództw PIP o ustalenie istnienia stosunku pracy – okazał się nieskuteczny. Dane o niewielkiej liczbie pozwów nie dowodzą, że problem nie istnieje, lecz że dotychczasowy mechanizm ochrony był iluzoryczny – postępowania sądowe są długotrwałe i nie zapewniają bieżącej ochrony prawnej osobom faktycznie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			uzyskuje status pracodawcy ze wszelkimi tego konsekwencjami w zakresie prawa pracy od ustalonej przez inspektora daty rozpoczęcia pracy, a także skutkami w zakresie podatków i ubezpieczeń społecznych od dnia wydania decyzji. W 2024 roku w I instancji średni czas trwania spraw z zakresu prawa pracy w sądach rejonowych wynosił około 8,8 miesiąca. W sądach okręgowych było to około 11,4 miesiąca. W dużych miastach czas ten był znacznie być dłuższy — często 2-3 lata. Projektodawca nie precyzuje natomiast kwestii odszkodowania dla pracodawcy w przypadku uchylenia decyzji przez sąd. Dotyczy to również sytuacji osób współpracujących a poszkodowanych decyzją PIP. Skutki pierwotnego zastosowania się do uchylonej następnie decyzji będą ogromnie obciążające zarówno po stronie pracodawców, jak i osób współpracujących. Decyzje mają zatem potencjał wyrządzenia ich adresatom szkód liczonych w milionach złotych. Poniższe elementy nowych uprawnień Okręgowych Inspektorów Pracy zasługują na szczególną uwagę: – możliwość wydania decyzji z mocą wstecz (ex-tunc), – natychmiastowa wykonalność decyzji 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. – brak uwzględnienia interesu osoby współpracującej, – treść decyzji określająca elementy umowy o pracę, – przewlekłość postępowań sądowych, – brak określenia przez projektodawcę skutków uchylenia decyzji, w tym roszczeń odszkodowawczych. 1) Skutki prawne decyzji z mocą wstecz (ex-tunc)		zatrudnionym w warunkach pracowniczych. Okręgowi inspektorzy pracy nie otrzymują nowej „swobody uznaniowej”, lecz realizują obowiązek wynikający z ustawy – reagowania na przypadki naruszenia prawa pracy, Ograniczenie wolności gospodarczej jest więc proporcjonalne, ponieważ służy ochronie konstytucyjnie chronionych wartości – pracy, praw socjalnych oraz uczciwej konkurencji. Wprowadzenie natychmiastowej wykonalności decyzji jest uzasadnione ważnym interesem publicznym i społecznym – ochroną osób wykonujących pracę. Osoby faktycznie pracujące jak pracownicy, lecz pozbawione ochrony wynikającej z prawa pracy, wymagają natychmiastowego ustalenia prawidłowego statusu prawnego.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Zgodnie z zaproponowanym art. 34 ust. 2b pkt 2) inspektor określi w decyzji datę zawarcia umowy o pracę oraz datę rozpoczęcia pracy czyli nawiązania stosunku pracy. Jednocześnie art. 34 ust. 2d i 2e wskazuje, iż decyzja może wywoływać skutki również przed dniem jej wydania. Uwzględniając fakt, iż: • w kwestii badania czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy występują rozbieżności w orzecznictwie sądów, • w wielu przypadkach wybór podstawy współpracy wynika ze zgodnej, świadomej woli stron, • ocena czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający nie jest jednoznaczna przyjęcie tak daleko idących skutków decyzji administracyjnej PIP uważamy za nieuzasadnione. Skutki prawne decyzji odnośnie do okresu sprzed dnia wydania decyzji będą miały zasadnicze konsekwencje dla przedsiębiorcy jak i osoby z nim współpracującej. Dotyczy to w szczególności osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, które wystawiają faktury VAT. W takim przypadku powstaje problem rozliczenia dotychczasowych przychodów i kosztów osoby prowadzącej działalność gospodarczej: – osoba prowadząca działalność gospodarczą rozliczała się jako podatnik PIT i VAT, odliczała koszty uzyskania przychodu (np. leasing samochodu, sprzęt, faktury kosztowe) bądź stosowała opodatkowanie podatkiem liniowym lub ryczałtem, – osoby prowadzące działalność gospodarczą zasadniczo płacą niższe składki ZUS, ponadto, w		Przedsiębiorca zachowuje prawo do odwołania, a więc pełna kontrola sądowa nad decyzją jest zapewniona – projekt nie eliminuje nadzoru sądowego, a jedynie zapewnia, że ochrona prawna pracownika działa bez zwłoki. Zarzut braku uwzględnienia interesu osoby zatrudnionej jest nietrafny. Postępowanie ma charakter gwarancyjny, a nie fiskalny – jego celem jest ochrona praw jednostki, nie zwiększenie wpływów budżetowych. Kwestie skutków uchylecia decyzji (np. rozliczeń składek czy podatków) są objęte regulacjami systemowymi – projekt nie musi ich powielać. Uchylenie decyzji powoduje jej eliminację z obrotu prawnego ze skutkiem ex tunc, a więc przywrócenie poprzedniego stanu prawnego.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			przypadku umowy o pracę podmioty zatrudniające uiszczają dodatkowo składki ZUS-część pracodawcy – przekwalifikowanie umowy powoduje, że całość przychodów i kosztów uznanych dotychczas w działalności gospodarczej staje się sporna, a brak przepisów przejściowych naraża podatnika na podwójne opodatkowanie lub utratę prawa do odliczeń; podobnie w przypadku składek przekazywanych do ZUS nie jest jasne, czy i w jaki sposób składki dotychczas zapłacone z tytułu prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej będą zaliczane na poczet składek ze stosunku pracy, – jakie będą konsekwencje wystawienia przez kilka lat tzw. „pustych faktur”, odliczania VAT od zakupów czy „wrzucania” wydatków w koszty działalności? – nie jest jasne, jak organy podatkowe i ZUS mają korygować rozliczenia za okresy wsteczne. Dla podmiotów, których stosunek prawny zostanie przekształcony decyzją PIP koszty obciążenia wstecznego PIT, VAT oraz składkami ZUS mogą być gigantyczne. Same koszty administracyjnego przygotowania, złożenia i przeprosowania korekt w zakresie PIT, ZUS i VAT będą bardzo dużym obciążeniem finansowym a do tego należy także dodać obciążenia składkowo-podatkowe i odsetki od zaległości podatkowo-składkowych. Wobec czego przygotowanie takich korekt będzie uciążliwe dla przedsiębiorstw, a ich przetworzenie będzie dodatkowym obciążeniem dla organów. W naszej ocenie ustawa powinna określać ramy czasowe, w granicach których inspektor mógłby ustalić moment nawiązania stosunku pracy. Brak		Przepisy prawa pracy, podatkowego i ubezpieczeniowego zawierają mechanizmy zwrotu nienależnych świadczeń, korekt i kompensat – nie ma potrzeby duplikowania tych rozwiązań w ustawie o PIP. Okręgowy inspektor pracy nie będzie dowolnie ustalał warunków zatrudnienia. Zakres decyzji ogranicza się do ustalenia elementów koniecznych do istnienia stosunku pracy wynikających z art. 29 § 1 k.p. Okręgowy inspektor pracy nie „kreuje” stosunku pracy, lecz stwierdza jego istnienie i porządkuje jego parametry, aby umożliwić prawidłowe wykonanie obowiązków wynikających z prawa pracy. Kryteria te są oparte na ustawie i orzecznictwie, więc o żadnej nieuzasadnionej uznaniowości nie ma mowy. Zarzuty dotyczące projektu są niezasadne. Regulacja: - nie narusza wolności gospodarczej, lecz chroni

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			takich ograniczeń rodzi szereg problemów praktycznych oraz systemowych. Co więcej, możliwość wydania decyzji powinna dotyczyć tylko sytuacji, w której dana umowa cywilna nadal jest wykonywana. W związku z powyższym proponujemy, aby ewentualna decyzja o nawiązaniu stosunku pracy dotyczyła tylko umów, które są nadal wykonywane, a datą nawiązania istnienia stosunku pracy była data wydania decyzji. 2) Natychmiastowa wykonalność decyzji 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 Proponowany art. 34 ust. 2d ustawy o PIP przewiduje natychmiastową wykonalność decyzji w sprawie stwierdzenia istnienia stosunku pracy 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 ma nie wstrzymywać wykonania decyzji w tym zakresie. Na marginesie pragniemy zwrócić uwagę, iż proponowane brzmienie art. 34 ust. 2e nie odnosi się do ubezpieczenia zdrowotnego, składek na fundusze: Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych, Fundusz Solidarnościowy czy wpłat na PFRON. Rygor natychmiastowej wykonalności będzie mieć istotne konsekwencje dla wszystkich uczestników obrotu prawnego – zarówno dla pracodawcy, jak i osoby fizycznej, której decyzja dotyczy.		konstytucyjnie gwarantowane prawa pracownicze, - jest proporcjonalna i odpowiada standardom Konstytucji RP, - zapewnia kontrolę sądową i gwarancje proceduralne, - usuwa lukę ochronną ujawnioną przez dotychczasową praktykę, - wprowadza niezbędny mechanizm szybkiej reakcji na przypadki pozornego samozatrudnienia.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Wprowadza również poważną asymetrię pomiędzy stronami postępowania. Ustawowe nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności decyzji Okręgowego Inspektora Pracy jest niespójne z regulacją rygoru natychmiastowej wykonalności w innych przepisach prawa. Systemowo, zastosowanie rygoru natychmiastowej wykonalności przez organ administracji jest wyjątkiem wymagającym uzasadnienia i mającym zabezpieczyć nadrzędne dobra (por. np. art. 108 Kodeksu postępowania administracyjnego, który wśród okoliczności mogących uzasadniać nadanie takiego rygoru wymienia zagrożenie życia lub zdrowia, ciężkie straty dla gospodarki narodowej, inny ważny interes społeczny lub wyjątkowo ważny interes strony; innym przykładem jest art. 239b Ordynacji Podatkowej). W tych przepisach nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności przez organ jest uwarunkowane szczególnymi okolicznościami i podlega zaskarżeniu. Warto też wskazać, że przykładowo decyzje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kierowane do przedsiębiorców, a dotyczące należności publicznoprawnych wynikających z reklasyfikacji umowy stron, zasadniczo nie mają rygoru natychmiastowej wykonalności. 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,		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			3. zapewnienie uprawnień pracowniczych (np. urlopu), 4. objęcie regulacjami wewnętrznymi dotyczącymi pracowników w zakresie premii, dodatków czy innych świadczeń 5. odprowadzanie zaliczek na podatek dochodowy od bieżącego wynagrodzenia, 6. zgłoszenie pracownika do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych, 7. naliczanie i odprowadzanie bieżących składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. 8. Przeprowadzenia badań ,medycyny pracy oraz szkoleń bhp Decyzja staje się natychmiast wykonalna, co oznacza, że podmiot powinien spełnić wszystkie wymienione obowiązki już tego samego dnia, aby nie naruszyć przepisów Kodeksu pracy. Tymczasem jest to w praktyce niemożliwe choćby z uwagi na ograniczenia techniczne wynikające z systemów naliczania płac stosowanych przez pracodawców (oprogramowana). Jednocześnie należy podkreślić, że projektodawca nie odniósł się do skutków ewentualnej zmiany decyzji w postępowaniu odwoławczym przez Głównego Inspektora Pracy lub przez sąd. Należy również mieć na uwadze, iż postępowania tego rodzaju mogą trwać nawet kilka lat, a przewidziana w projektowanych przepisach możliwość zwrócenia przez sąd sprawy do ponownego rozpoznania okręgowemu inspektorowi pracy (projektowany art. 477 (7g) k.p.c) wskazuje, że wg nowych przepisów postępowania mogą być jeszcze dłuższe niż obecnie. W kontekście rygoru natychmiastowej wykonalności decyzji należy zwrócić uwagę, iż		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			projekt nie reguluje konsekwencji uchylenia przez sąd decyzji i sposobów cofnięcia skutków decyzji. Dotyczy to kwestii: – rozliczeń w zakresie prawa pracy, ubezpieczeń społecznych i podatków, w jaki sposób pracodawca oraz pracownik powinni „odwrócić” skutki podjętych czynności w razie uchylenia decyzji oraz – możliwości naprawienia doznanych przez strony szkód w okresie obowiązywania uchylonej decyzji. Konsekwencje te – zarówno dla pracodawcy jak i pracownika – będą bardzo poważne, ponieważ wyrok uchylający decyzję oznaczać będzie, że na niewłaściwej podstawie lub bez podstawy prawnej naliczono i wypłacono wynagrodzenia i zasiłki chorobowe, odprowadzono składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, udzielono nieprzysługujących urlopów, pobrano inne nienależne świadczenia pracownicze i socjalne. Identyfikacja i naprawienie wszystkich szkód wyrządzonych wadliwą decyzją ustalającą stosunek pracy po latach jej faktycznego obowiązywania będzie – bez uregulowania tej kwestii – sprawą niezwykle skomplikowaną. Dodatkowo, w wielu przypadkach kontrahent przedsiębiorcy, któremu decyzja tymczasowo - do czasu rozstrzygnięcia sprawy przez sąd - narzuca pracowniczy charakter zatrudnienia, będzie musiał w okresie jej natychmiastowej wykonalności zaprzestać dotychczasowego odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne, podatku dochodowego i VAT od prowadzonej działalności gospodarczej, co wskutek odmowy ustalenia stosunku pracy przez sąd oznaczać będzie często wieloletnie zaległości z tytułu tych składek i podatków (gdyż okaże się, że powinny być one		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			jednak odprowadzane). Taka sytuacja naraża obie strony, przedsiębiorcę i osobę fizyczną, na wymierna ryzyka i straty. Należy też dodać, że przedsiębiorca, któremu decyzja tymczasowo- do czasu rozstrzygnięcia sprawy przez sąd- narzuca pracowniczy charakter zatrudnienia, będzie musiał liczyć się z ponoszeniem dodatkowych kosztów, na które może nie być przygotowany (zwłaszcza w przypadku stwierdzenia przez PIP ustalenia stosunku pracy w odniesieniu do większej liczby osób), co może zakłócić jego funkcjonowanie i doprowadzić do niższego poziomu opłacalności prowadzonego przez niego biznesu. Taki przedsiębiorca będzie musiał ponieść dodatkowe koszty w związku z koniecznością m.in. prowadzenia listy płac dla pracownika, prowadzenia akt osobowych ale także przede wszystkim będzie musiał on płacić składki ZUS- część pracodawcy, co może spowodować istotny wzrost kosztów współpracy z takimi osobami. Uchylenie przez sąd decyzji rodzić powinno roszczenia odszkodowawcze wobec Skarbu Państwa, lecz także roszczenia niedoszłego „pracodawcy” wobec rzekomego „pracownika”, który narażony będzie na obowiązek zwrotu pobranych bezprawnie świadczeń. Jeżeli sąd odmówi ustalenia istnienia stosunku pracy, oznaczać to będzie, że przez długi, może najczęściej kilkuletni czas, rzekomy „pracownik” pobierał bez podstawy prawnej wynagrodzenia i inne świadczenia pracownicze, oraz odprowadzane były na jego rzecz bezpodstawnie składki na ubezpieczenia społeczne, podatki, PPK. Wydaje się, że opisanych skutków natychmiastowej		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			wykonalności decyzji, zdecydowanie negatywnych również dla rzekomych „pracowników”, projektodawca w ogóle nie wziął pod uwagę. Ponadto należy zwrócić szczególną uwagę na skutki nadania rygoru natychmiastowej wykonalności w zakresie legalizacji zatrudnienia cudzoziemców. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, w tym przede wszystkim ustawą o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium RP na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia, aby powierzenie pracy cudzoziemcowi odbywało się wyłącznie w oparciu o ważne i aktualne dokumenty legalizujące pracę, odzwierciedlające rzeczywiste warunki zatrudnienia. W szczególności, zmiana formy zatrudnienia cudzoziemca z umowy zlecenia na umowę o pracę – wiąże się z koniecznością uzyskania nowego wpisu do ewidencji oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi prowadzonej przez powiatowe urzędy pracy. Co istotne, przed powierzeniem pracy na nowych warunkach pracodawca zobowiązany jest przesłać do urzędu skan podpisanej umowy, odpowiadającej treści uprzednio złożonego oświadczenia. Niedopełnienie tych obowiązków może zostać zakwalifikowane jako powierzenie pracy nielegalnie, ze wszystkimi tego konsekwencjami. Zwraca również uwagę drastyczne obniżenie gwarancji proceduralnych wynikające z radykalnej zmiany mechanizmu rekwalifikacji umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę. Mianowicie, dotychczas rekwalifikacja odbywała się w toku sprawy sądowej, po przeprowadzeniu postępowania cywilnego. Aktualny projekt rezygnuje z tego mechanizmu, w którym mógł		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			zostać uwzględniony również interes zatrudnionego, na rzecz procedury jednostronnej po przeprowadzeniu postępowania przez właściwy organ Inspekcji Pracy i w dodatku z natychmiastowym skutkiem retroaktywnym. Tak drastyczna zmiana (jeśli ma być rozwiązaniem docelowym) powinna co najmniej zostać poprzedzona mechanizmem pośrednim, np. ustalenie stosunku pracy w drodze decyzji administracyjnej, ale ze skutkiem po uprawomocnieniu się decyzji na skutek zaskarżenia. Nieuzasadnione jest wdrożenie tak radykalnych środków bez oceny skutków rozwiązań pośrednich upraszczających ustalenie stosunku pracy (w drodze administracyjnej), ale z odpowiednimi gwarancjami proceduralnymi. W nowej procedurze Inspekcja Pracy realizować będzie w toku postępowania administracyjnego ustalenia faktyczne, które m.in. będą kwestionować literalną treść zawartą między stronami umowy (tj. ustalać czy występuje rozbieżność między treścią umowy a sposobem jej realizacji). Ustalenia takie realizowane będą, jak wskazuje praktyka, często na podstawie przesłuchań świadków (co jest związane np. z podwyższonym ryzykiem zniekształceń związanych z osobowymi źródłami dowodowymi), co też w zestawieniu z nieostrymi klauzulami generalnymi zawartymi w art. 22 Kodeksu Pracy, tym bardziej czyni zasadnym ostrożne podejście proceduralne do przekwalifikowania zawartego stosunku prawnego. Nadanie Okręgowym Inspektorom Pracy tak daleko idących uprawnień jak w obecnej propozycji może prowadzić do automatyzmu w wydawaniu decyzji ustalających stosunek pracy, którego skutki będą ponosić		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			przedsiębiorcy oraz osoby wykonujące pracę zarobkową. Tym bardziej istotne jest zrównoważenie konsekwencji decyzji, tak aby nie stanowiły one nieproporcjonalnego obciążenia. W naszej ocenie, nadanie decyzji rygoru natychmiastowej wykonalności należy uznać za rozwiązanie wysoce ryzykowne, godzące w zasadę pewności obrotu prawnego i mogące rodzić poważne, nieodwracalne skutki dla osób, których decyzja dotyczy, a to one powinny być w pierwszej kolejności chronione przez ustawodawcę. W związku z powyższym wnosimy o rezygnację z nadania decyzjom rygoru natychmiastowej wykonalności. 3) Brak uwzględnienia interesu osoby zatrudnionej Jeśli faktycznie zakładanym celem nowelizacji jest „poprawa sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową”, to brak uwzględnienia stanowiska osoby zatrudnionej jest całkowicie nieuzasadniony. Biorąc pod uwagę opisane w pozostałych częściach niniejszego stanowiska negatywne konsekwencje dla osoby współpracującej czy też zasadę swobody umów (art. 353¹ Kodeksu Cywilnego) brak uwzględnienia stanowiska zatrudnionego w procedurze rekwalifikacji stosunku prawnego nie tylko nie leży w interesie osoby wykonującej pracę, ale stanowi również pogwałcenie jej praw. W aktualnym stanie prawnym w toku procesu cywilnego przedsiębiorca świadczący pracę (usługę) może aktywnie wyrazić swoje stanowisko w procesie cywilnym przed niezależnym organem orzekającym (sądem). Brak uwzględnienia stanowiska osoby zainteresowanej w nowej procedurze poddaje w		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			wątpliwość deklarowany cel nowelizacji i świadczy o tym, że faktycznym celem nowelizacji w istocie może być cel profiskalny. 4) Brak szczegółowego uregulowania konsekwencji uchylecia przez sąd decyzji - roszczenia odszkodowawcze. W poprzednim punkcie wyjaśniono, iż konsekwencji uchylecia decyzji – zarówno dla pracodawcy jak i pracownika – będą bardzo poważne, ponieważ 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. Jednocześnie pozbawiono osobę prowadzącą działalność gospodarczą określonych korzyści wynikających z tej formy współpracy. Ponadto projekt nie określa także technicznych aspektów „odwrócenia” skutków podjętych czynności w razie uchylecia decyzji w zakresie ubezpieczeń społecznych i podatków we współpracy z ZUS czy urzędem skarbowym. W projekcie brakuje precyzyjnego rozstrzygnięcia powyższej kwestii co stanowi istotną lukę prawną i zwiększa w stopniu nieuzasadnionym ryzyka po stronie przedsiębiorców i obywateli. Konieczne jest uregulowanie ww. kwestii. 5) Elementy decyzji administracyjnej – art. 34 ust. 2b ustawy o PIP Zgodnie z proponowanym art. 34 ust. 2b ustawy o PIP, decyzja będzie zawierała rozstrzygnięcia dotyczące:		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			1) rodzaju zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę; 2) daty zawarcia umowy o pracę i daty rozpoczęcia pracy; 3) rodzaju pracy; 4) miejsca wykonywania pracy; 5) wymiaru czasu pracy; 6) wysokości wynagrodzenia za pracę. Przyznanie inspektorom pracy prawa do dokonywania władczych rozstrzygnięć w zakresie ww. elementów stosunku pracy budzi zasadnicze zastrzeżenia. Rodzi się zasadnicze pytanie czy organ powinien ustalać szczegółowo treść stosunku prawnego pomiędzy osobami fizycznymi i prawnymi, w ramach prawa prywatnego. Przyznanie takiego uprawnienia inspektorom będzie prowadziło do podważania decyzji ze względu na złożoność kwestii takich jak wynagrodzenie, rodzaj pracy czy miejsce jej wykonywania. Projekt w szczególności nie precyzuje zasad ustalania wynagrodzenia w przypadku przekwalifikowania umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę. W praktyce sądy przyjmowały różne metody. Brak jednoznacznych przepisów może prowadzić do rozbieżności interpretacyjnych i sporów. W związku z powyższym wnosimy o wprowadzenie jednoznacznych przepisów ustalających zasady jakimi ma kierować się inspektor przy wydawaniu rozstrzygnięć. Na ten moment w naszej ocenie inspektorom jest pozostawiona zbyt duża uznaniowość. 6) Termin na wniesienie odwołania od decyzji Okręgowego Inspektora Pracy do Głównego Inspektora Pracy - art. 34 ust. 5b ustawy o PIP Specyfika spraw dotyczących ustalania stosunku pracy stosunku pracy jest skomplikowana i wymaga analizy. Stąd też 7 dniowy termin na wniesienie odwołania do GIP jest zdecydowanie za krótki, w		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			szczególności gdy zostanie wydanych kilka/kilkanaście decyzji dotyczących jednego pracodawcy tego samego dnia. Dodatkowo, zbyt krótki termin w praktyce może okazać się niewykonalny – zwłaszcza w sytuacji, gdy spółka posiada placówki w różnych częściach kraju i równocześnie prowadzone są kontrole przez kilka okręgowych inspektoratów pracy. Pojawia się pytanie, czy możliwe będzie prowadzenie jednej kontroli i wydanie szeregu decyzji właściwych miejscowo OIP dotyczących różnych lokalizacji, co rodzi komplikacje związane z właściwością miejscową organów i sądów. Postulujemy o wydłużenie terminu na co najmniej 21 dni. W projektowanym przepisie mowa o odwołaniu wnoszonym na piśmie, ale powinna być też dopuszczona możliwość wniesienia odwołania w postaci elektronicznej. W projektowanym art. 34 jest mowa o wydaniu decyzji na piśmie w postaci papierowej lub elektronicznej. 7) Ugodowe rozstrzygnięcie sprawy W projektowanych rozwiązaniach brakuje możliwości rozstrzygnięcia sprawy w trakcie kontroli w postaci uzgodnienia pomiędzy przedsiębiorcą i Okręgowym Inspektorem Pracy kwestii przekwalifikowania umów. Rozwiązanie to skutkowałoby odstąpieniem od ewentualnych sankcji, negatywnych skutków dla przedsiębiorcy.		
94	Konfederacja Lewiatan/ Polska Izby Informatyki i Telekomunikacji (PIIT)	Art. 2 projektu ustawy	II. Kodeks Postępowania Cywilnego – art. 2 Projektu Zaproponowane zmiany ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego wymagają uwzględnia następujących zmian: – wprowadzenie ustawowego terminu 3 miesięcy na rozpoznanie przez sądy odwołania od decyzji GIP – dopuszczenie zawierania ugody w		Uwaga częściowo uwzględniona w zakresie ugody oraz właściwości sądu. Przepis zostanie zmieniony poprzez umożliwienie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			przedmiotowych sprawach. Propozycja wykluczenia możliwości zawarcia ugody ogranicza autonomię stron i eliminuje mechanizmy szybkiego, polubownego zakończenia sporów. Doświadczenia spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych pokazują, że brak możliwości zawarcia ugody prowadzi do wieloletnich procesów i dodatkowego obciążenia sądów. Warto też zwrócić uwagę, że możliwość zawarcia ugody w sprawach o ustalenie stosunku pracy z powodzeniem obecnie funkcjonuje w sporach rozpatrywanych na podstawie postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy. Jak wskazano na wstępie, nawet spory o ustalenie stosunku pracy inicjowane dotychczas przez PIP (których wszczęcie wymaga zgody osoby wykonującej pracę) często kończą się ugodą. – sprawa będzie rozpatrywana przez sąd w aspekcie prawa materialnego, a nie naruszeń procedury administracyjnej przed PIP. Nie budzi wątpliwości, iż odwołania od decyzji PIP powinny być rozpatrywane przez sądy powszechne. Natomiast w procedurze należy uwzględnić w większym stopniu możliwość badania przez sąd naruszeń procedury administracyjnej. Dodatkowo w art. 2 pkt 3 projektu, dotyczącym art. 461 § 12 ustawy Kodeks postępowania cywilnego, sprzeciw budzi zmiana właściwości miejscowej sądu pracy, rozstrzygającego w postępowaniu odrębnym sprawy związane z decyzjami stwierdzającymi istnienie stosunku pracy. W naszej ocenie 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),		zawarcia ugody sądowej przy zgodzie GIP. Ustalenie właściwości sądu nastąpi ze względu na miejsce świadczenia pracy zgodnie z decyzją PIP. Projekt słusznie przewiduje, że sąd bada odwołanie pod kątem prawa materialnego, a nie proceduralnego przed PIP, ponieważ decyzja okręgowego inspektora pracy dotyczy ustalenia faktów i stosunku prawnego. Uwzględnianie naruszeń procedury administracyjnej nie jest konieczne do skutecznego rozstrzygnięcia sprawy; sąd może ewentualnie badać kwestie proceduralne w toku kontroli prawidłowości decyzji. Włączenie nadmiernej analizy proceduralnej na poziomie sądowym mogłoby nieproporcjonalnie wydłużyć postępowanie, podczas gdy głównym celem jest szybkie przywrócenie praw pracownika. Argument, że brak ustawowego terminu

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			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. Proponujemy zatem pozostanie przy dotychczasowej właściwości miejscowej sądów w sprawach związanych ze stosunkiem pracy.		uniemożliwia szybkie zakończenie sporów, jest nieuzasadniony – projekt wprost ma na celu skrócenie przewlekłości dotychczasowych procedur. Rozpatrywanie odwołań według prawa materialnego jest zgodne z celem ustawy, którym jest ochrona pracowników.
95	Konfederacja Lewiatan/ Polska Izby Informatyki i Telekomunikacji (PIIT)	art. 1 pkt 9 projektu ustawy (art. 23 ust. 1 pkt 2a ustawy o PIP)	III. Art. 23 ust. 1 pkt 2a (art. 1 pkt 9 a Projektu) Zgodnie z tym przepisem w toku postępowania kontrolnego inspektor pracy będzie miał prawo żądania od podmiotu kontrolowanego przeprowadzenia oględzin z wykorzystaniem urządzeń technicznych umożliwiających przekaz telekomunikacyjny, a w szczególności urządzeń umożliwiających dwukierunkową łączność w czasie rzeczywistym, pozwalających na przesyłanie obrazu lub obrazu i dźwięku pomiędzy uczestnikami czynności kontrolnej, udostępnionych do tego celu przez organ Państwowej Inspekcji Pracy. Czy w praktyce PIP będzie ustanawiał telekonferencję z podmiotem kontrolowanym z wykorzystaniem takich ogólnie dostępnych narzędzi, jak ZOOM, czy MS Teams? I czy taka telekonferencja będzie nagrywana? Jakie środki techniczne ochrony danych, w tym tajemnic przedsiębiorstwa, mają być stosowane?		Uwaga wyjaśniona Wykorzystywane będą urządzenia umożliwiające dwukierunkową łączność pozwalającą na odbiór obrazu lub obrazu i dźwięku <u>w czasie rzeczywistym</u> pomiędzy uczestnikami czynności kontrolnych. Transmisja będzie możliwa z użyciem komunikatora typu MS Teams.
96	Konfederacja Lewiatan/ Polska Izby Informatyki i	Art. 1 pkt 9 lit. a projektu ustawy (art. 23 ust. 1 pkt 5a ustawy o PIP)	IV. Art. 23 ust. 1 pkt 5a ustawy o PIP (art. 1 pkt 9a Projektu) Rekomendujemy zmianę art. 23 ust. 5 poprzez dodanie możliwości dostarczenia wymaganych		Uwaga uwzględniona Propozycja przepisu: 5)

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
	Telekomunikacji (PIIT)		dokumentów w postaci elektronicznej: żądania przedłożenia akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub dostarczania ich w postaci elektronicznej – tak, aby zapewnić spójność z pozostałymi przepisami.		żądania przedłożenia, w postaci papierowej lub elektronicznej, akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy;
97	Konfederacja Lewiatan/ Polska Izby Informatyki i Telekomunikacji (PIIT)	Art. 1 pkt 9 lit. b projektu ustawy (art. 23 ust. 1a ustawy o PIP)	V. Art. 23 ust. 1a ustawy o PIP (art. 1 pkt 9b Projektu) Zgodnie z tym przepisem przesłuchanie kontrolowanego lub świadka utrwała się za pomocą urządzenia rejestrującego obraz i dźwięk. Z przesłuchania sporządza się protokół, którego treść ograniczona jest do zapisu najbardziej istotnych oświadczeń osób biorących w nim udział. Zapis obrazu i dźwięku stanowią załącznik do protokołu. W tym zakresie nasuwają się następujące pytania: 1. Czy w praktyce chodzi o urządzenia typu ZOOM, czy MS Teams, udostępnione przez PIP w formie zaproszenia na telekonferencję? 2. Jak długo ma być przechowywany wizerunek uczestników? Czy zapis wizerunku będzie dostępny dla podmiotu kontrolowanego i osób biorących udział w kontroli? 3. Czy wymagana będzie zgoda na nagrywanie? Z uzasadnienia wynika, że kontrolowany czy świadek nie muszą wyrazić zgody. 4. Jakie środki techniczne ochrony danych, w tym tajemnic przedsiębiorstwa, mają być stosowane?		Uwaga do rozważenia na kolejnym etapie
98	Konfederacja Lewiatan/ Polska Izby Informatyki i		VI. Wymiana dokumentów elektronicznych i bezpieczeństwo danych – Projekt ustawy nie precyzuje, w jaki sposób pracodawcy mają przekazywać dokumenty		Uwaga wyjaśniona PIP wykorzystuje ePUAP, eDoręczenia do oficjalnej

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
	Telekomunikacji (PIIT)		elektroniczne do PIP (czy będzie to nowy system teleinformatyczny, platforma ePUAP, edoręczenia, czy inny kanał komunikacji). Brak jest jasnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa przesyłanych danych, ich szyfrowania, potwierdzeń odbioru czy autoryzacji. Prosimy o doprecyzowanie: – Czy przewidziane jest korzystanie z istniejących systemów administracji publicznej (np. ePUAP, edoręczenia), czy planowane jest uruchomienie dedykowanego systemu PIP dla komunikacji z pracodawcami? – Jak dokładnie dokumenty oraz w jakiej formie powinny być przygotowane na potrzeby kontroli dotyczącej przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę? Czy zostaną udostępnione wzory lub wykaz takich dokumentów? – Jakie standardy bezpieczeństwa będą wymagane przy przesyłaniu dokumentów elektronicznych, zwłaszcza zawierających dane osobowe lub tajemnicę przedsiębiorstwa? – Czy przewiduje się wydanie instrukcji lub wytycznych w tym zakresie?		komunikacji, które gwarantują odpowiedni poziom bezpieczeństwa przesyłanych danych.
99	Konfederacja Lewiatan/ Polska Izby Informatyki i Telekomunikacji (PIIT)	Art. 1 pkt 11 lit c projektu ustawy (art. 31 ust. 5 ustawy o PIP)	VII. Art. 31 ust. 5 ustawy o PIP (art. 1 pkt 11 c Projektu) Z uwagi na kwestie organizacyjne, w danym podmiocie kontrolowanym rekomendujemy wydłużenie terminu na zgłoszenie zastrzeżeń do 7 dni roboczych albo 10 dni kalendarzowych.		Uwaga nieuwzględniona Obecnie przyjęty 7-dniowy termin w praktyce jest wystarczający. Wydłużenie tego terminu mogłoby w praktyce prowadzić do nieuzasadnionego przedłużania postępowania i opóźnienia w kierowaniu do

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					podmiotów kontrolowanych środków prawnych, a tym samym do zachwiania płynności i dynamiki tego postępowania.
100	Konfederacja Lewiatan/ Polska Izby Informatyki i Telekomunikacji (PIIT)	Art. 3 projektu ustawy	VIII. Zmiana ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – art. 3 Projektu ustawy W projekcie ustawy proponuje się podwyższenie wysokość kary grzywny za obowiązujące w Kodeksie pracy wykroczenia przeciwko prawom pracownika odpowiednio: w art. 281 § 1 na „od 2000 zł do 60 000 zł” (obecnie od 1 000 zł do 30 000 zł), w art. 281 § 2 na „od 3000 zł do 90 000 zł” (obecnie od 1 500 zł do 45 000 zł), w art. 282 § 1 na „od 2000 zł do 60 000 zł” (obecnie od 1 000 zł do 30 000 zł), w art. 282 § 3 na „od 3 000 zł do 90 000 zł” (obecnie od 1 500 zł do 45 000 zł) oraz w art. 283 § 1 na „od 2000 zł do 60 000 zł” (obecnie od 1 000 zł do 30 000 zł). Zmiany wysokości wymiaru kar powinna poprzedzać dyskusja uwzględniająca następujące aspekty: – przegląd katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika. W świetle proponowanych zmian karą grzywny 60000 zł zagrożone będzie m.in. nie udzielenie pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek lub nie informuje o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, o których mowa w art. 293 § 3 czy naruszenie każdego przepisu o czasie pracy. – w przypadku podwyższenia wymiaru kar, powinna zostać doprecyzowana kwestia stosowania kary w zależności od stopnia naruszenia interesów pracownika czy stopnia winy. Dlatego wnioskujemy o doprecyzowanie, iż z wykroczeniem mielibyśmy		Uwaga nieuwzględniona Wprowadzone zmiany realizują zadanie określone w kamieniu milowym A71G w ramach KPO, który zakłada przynajmniej dwukrotne zwiększenie maksymalnej wysokości grzywny jaką PIP może nałożyć w postępowaniu mandatowym. Ponadto mają pełnić funkcję odstraszącą dla pracodawców nieprzestrzegających przepisów prawa pracy.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			do czynienia w przypadku rażącego naruszenia przepisów. Dotyczy to w szczególności sytuacji, o których mowa w art. 281 § 1 pkt 2b), 5-5d. Wprowadzenie proponowanej zmiany umożliwi ukaranie rzeczywiście tych podmiotów, które celowo niedopełniają obowiązków lub działają przez rażące niedbalstwo, a jednocześnie pozwoli uniknąć karania tych, u których naruszenie obowiązku miało charakter incydentalny.		
101	Konfederacja Lewiatan/ Polska Izby Informatyki i Telekomunikacji (PIIT)	Art. 14 projektu ustawy	IX. Data wejścia w życie przepisów ustawy Ustawa ma wejść w życie z dniem 1 stycznia 2026 r. Mając na uwadze przedmiot ustawy i wczesny etap jej procedowania, uważamy, iż termin na wejścia w życie proponowanych zmian jest stanowczo zbyt krótki. W naszej ocenie proponowane zmiany wymagają przeprowadzenia dodatkowych dyskusji z partnerami społecznymi.		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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
102	Polskie Towarzystwo Gospodarcze		Polskie Towarzystwo Gospodarcze popiera wszelkie inicjatywy zmierzające do uproszczenia procedury prowadzenia kontroli, czy też dostosowujące stan prawny do wieloletniej praktyki działania inspektorów, chociażby możliwość sporządzenia protokołu pokontrolnego w formie elektronicznej. Jednak nie zmienia to faktu, że przedstawiony projekt rodzi ogromne ryzyko po stronie pracodawców, zarówno prawne, jak i gospodarcze. Proponowane zmiany, w szczególności uprawnienie Państwowej Inspekcji Pracy do ustalania stosunku pracy są restrykcyjne i będą wywoływały natychmiastowe, daleko idące skutki. Kierunek regulacji jest ponadto jednostronny – przekształcenie umowy cywilnoprawnej w etat spowoduje poważne i natychmiastowe konsekwencje dla przedsiębiorcy, jednocześnie nie dając gwarancji ochrony jego interesów w przypadku uchylecia decyzji w postępowaniu sądowym. Poniżej przedstawiamy szczegółowe uwagi do proponowanych zmian. 1. Arbitralna decyzja w sprawie rewizji Krajowego Planu Odbudowy 29 stycznia 2025 r. Rada Ministrów zatwierdziła uchwałę dotyczącą aktualizacji Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności. Wśród wprowadzonych zmian znalazło się odstępianie od reformy obejmującej oskładkowanie umów cywilnoprawnych. Zamiast tego zaproponowano wzmocnienie roli Państwowej Inspekcji Pracy poprzez przyznanie inspektorom uprawnienia do przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę w sytuacjach, gdy faktycznie występują		Uwaga nieuwzględniona Należy podkreślić, że Krajowy Plan Odbudowy nie stanowi aktu normatywnego, lecz instrument programowy o charakterze strategicznym, którego aktualizacja następuje zgodnie z procedurą określoną w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 ustanawiającym Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności. W tym zakresie to Rada Ministrów jako organ władzy wykonawczej jest uprawniona do podejmowania decyzji o kierunkach i zakresie reform realizowanych w ramach KPO, a nie organy dialogu społecznego. Po drugie, aktualizacja KPO nie wprowadza żadnej nowej normy ograniczającej prawa obywateli, lecz modyfikuje sposób osiągnięcia celu już zaakceptowanego przez Komisję Europejską – mianowicie zwiększenia skuteczności ochrony pracowników wykonujących

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			cechy stosunku pracy. Należy zwrócić uwagę, iż ta zmiana nie była konsultowana z partnerami społecznymi. Takie działanie stanowi wyraz osłabienia kultury dialogu społecznego oraz utrwalenia modelu rządzenia „odgórnego”, zamiast partnerskiego, także podważa zasady demokracji partycypacyjnej. Decyzje władz publicznych powinny być podejmowane z poszanowaniem zasady praworządności, co oznacza, że nie mogą być podejmowane w sposób arbitralny. Powinny być też poprzedzone rzetelną dyskusją i wysłuchanie stron. W przypadku aktualizacji KPO takiej dyskusji zdecydowanie zabrakło.		pracę w warunkach faktycznego podporządkowania. Zastąpienie postulatu oskładkowania umów cywilnoprawnych rozwiązaniem administracyjnym, jakim jest decyzja okręgowego inspektora pracy, ma charakter proporcjonalny, racjonalny i bardziej precyzyjny – adresuje nie całą kategorię umów, lecz tylko te przypadki, w których istnieje faktyczne obejście przepisów prawa pracy. Nie można mówić o „osłabieniu dialogu społecznego”, ponieważ projekt ustawy o reformie Państwowej Inspekcji Pracy został objęty pełną procedurą konsultacji publicznych i uzgodnień międzyresortowych. Tym samym, zachowane zostały wszelkie wymogi transparentności i partycypacji w procesie stanowienia prawa. Podsumowując, rewizja KPO i przyjęcie projektu reformy PIP nie stanowi przejawu

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					arbitralnego działania, lecz wyraz świadomego, merytorycznie uzasadnionego wyboru środka realizacji zobowiązań państwa wobec obywateli oraz Unii Europejskiej, przy jednoczesnym zachowaniu zasad dialogu społecznego i praworządności.
103	Polskie Towarzystwo Gospodarcze	1 pkt 2 lit a projektu ustawy (art. 11 pkt 7a ustawy o PIP)	2. Wątpliwości konstytucyjne Praca znajduje się pod ochroną Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP każdemu przysługuje prawo do swobodnego wyboru i wykonywania zawodu oraz miejsca zatrudnienia. Mówiąc o zasadzie wolności pracy, warto przypomnieć jeszcze treść art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, który stanowi, że wolności i prawa konstytucyjne mogą być ograniczane tylko ustawą i tylko wtedy, gdy jest to konieczne (m.in. z uwagi na bezpieczeństwo, porządek publiczny, ochronę środowiska czy prawa innych osób). Konsekwencją tych uprawnień obywatelskich jest także zasada swobody umów, realizowana zarówno na gruncie prawa cywilnego, jak i, z pewnymi ograniczeniami na gruncie prawa pracy. Niewątpliwie stosunek pracy jest więzią prawną prawa prywatnego, która opiera się na zgodnych oświadczeniach woli pracodawcy i pracownika. Wątpliwości budzi więc możliwość ingerencji organów państwa w zgodne ustalenia stron stosunku prywatnoprawnego. Decyzja administracyjna stanowi wyraz władczej sfery działania administracji publicznej, ma		Uwaga nieuwzględniona Odnosząc się do zarzutu rzekomej niezgodności projektowanych rozwiązań z Konstytucją RP, należy podkreślić, że projekt ustawy nie narusza zasady wolności pracy, swobody umów ani proporcjonalności. Po pierwsze, art. 65 ust. 1 Konstytucji RP gwarantuje każdemu wolność wyboru pracy, lecz wolność ta nie ma charakteru absolutnego. Może być ograniczona ustawą w granicach art. 31 ust. 3 Konstytucji, gdy wymaga tego ochrona praw innych osób. W tym przypadku takim prawem jest konstytucyjnie gwarantowane prawo pracownika do bezpiecznych

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			charakter jednostronny – narzuca określone rozwiązania bez konieczności zgody obu stron. Ustalenie treści umowy o pracę decyzją administracyjną byłoby zasadniczo sprzeczne z konstytucyjną wolnością pracy i zasadą swobody umów, bo pozbawia pracodawcę i pracownika realnego wpływu na treść stosunku zatrudnienia. Wprowadzenie decyzji administracyjnej jako instrumentu kształtowania treści umowy o pracę prowadziłoby do istotnego ograniczenia wolności jednostki w wyborze zatrudnienia i warunków pracy. Ponadto proponowana w projekcie regulacja może naruszać też konstytucyjną zasadę proporcjonalności, która nakłada na organy państwowe obowiązek stosowania jedynie niezbędnych i najmniej uciążliwych środków w celu osiągnięcia zamierzonego celu, zwłaszcza przy ograniczaniu praw i wolności obywatela. Wydawanie decyzji administracyjnych służy przede wszystkim ochronie interesu publicznego. W przypadku gdy strony jakiegokolwiek umowy, czy to umowy cywilnoprawnej, czy umowy o pracę, kwestionują realizację obowiązków przez jedną ze stron, mogą dochodzić swoich praw na drodze sądowej. Dotyczy to również reklasyfikacji danego stosunku prawnego w oparciu o ustalenia faktyczne, które dokonuje sąd. Jednostronne kształtowanie sytuacji prawnej podmiotu prawa prywatnego, w tym możliwość stosowania przymusu państwowego, nie znajduje więc uzasadnienia, chociażby w świetle konstytucyjnej zasady proporcjonalności. 3.		i godnych warunków pracy (art. 66 Konstytucji RP) oraz zasada ochrony pracy jako dobra szczególnie chronionego przez państwo (art. 24 Konstytucji RP). Po drugie, proponowane rozwiązanie nie wkracza w sferę swobody umów w sposób dowolny. Decyzja administracyjna stwierdzająca istnienie stosunku pracy nie tworzy nowego stosunku prawnego arbitralnie, lecz potwierdza jego istnienie w sytuacji, gdy wszystkie elementy podporządkowania i odpłatności zostały już spełnione w rzeczywistości. Jest to zatem instrument restytucyjny, a nie kreacyjny. W tym sensie decyzja okręgowego inspektora pracy pełni analogiczną funkcję do orzeczenia sądu – różni się jedynie trybem i celem zapewnienia skuteczniejszej ochrony prawa. Po trzecie, zasada proporcjonalności jest w pełni zachowana. Środek ingerencji – decyzja administracyjna – jest niezbędny i najmniej

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			4. Co prawda istnieją założenia, że usprawni to działanie urzędu. elektronicznej w kontakcie z kontrolowanymi podmiotami”.zajmuje ok.		uciążliwy w kontekście zidentyfikowanego problemu społecznego, jakim jest trwałe i systemowe obchodzenie prawa pracy poprzez stosowanie umów cywilnoprawnych w warunkach typowych dla stosunku pracy. Co więcej, decyzja ta podlega kontroli poprzez odwołanie do GIP oraz kontroli sądowej (sąd pracy), co gwarantuje pełną ochronę praw stron i eliminuje ryzyko arbitralności. Wreszcie, nie sposób uznać, że projektowana ustawa narusza zasadę równowagi między interesem publicznym a prywatnym. Wręcz przeciwnie – realizuje konstytucyjny obowiązek państwa ochrony pracy, a zatem stanowi wykonanie, a nie ograniczenie konstytucyjnych wartości.
104	Polskie Towarzystwo Gospodarcze		3. Efektywność działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy W Ocenie Skutków Regulacji projektodawca stwierdza, że dotychczasowe uprawnienie inspektorów pracy – możliwość kierowania do sądu		Uwaga wyjaśniona Ze względu na ograniczoną skuteczność kierowanych przez inspektorów pracy pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy proponowane

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			praw powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy jest rzadko wykorzystywane. Za powód uznano 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. Natomiast jeżeli chodzi o realizowanie uprawnień kontrolnych przez inspekcję, to w 2024 r. inspektorzy pracy skontrolowali 38 881 umów cywilnoprawnych – zakwestionowali 1 408 umów zawartych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (3,6%). Dla porównania, w 2023 r. inspektorzy pracy skontrolowali 42,2 tys. umów cywilnoprawnych – zakwestionowali 1,9 tys. umów (4,5%), a w 2022 r. na skontrolowanych 46 tys. umów zakwestionowali 2,2 tys. umów (4,8%). Jak wskazują powyższe dane, z roku na rok zmniejsza się odsetek kwestionowanych przez inspektorów pracy umów cywilnoprawnych w stosunku do liczby umów poddanych kontroli. Jeżeli zatem sam projektodawca wskazuje, że postępowania sądowe są przewlekłe i rozstrzygnięcie sprawy trwa bardzo długo, a statystyki kontroli inspektorów w zakresie kwestionowania zasadności umów cywilnoprawnych są niskie, to zastanawiające jest dlaczego decyduje o wprowadzeniu takiego rozwiązania. Być może celem jest tylko i wyłącznie zwiększenie wpływów podatkowych i składkowych do budżetu państwa. Bynajmniej z uzasadnienia projektu nie wynika, że możliwość wydania decyzji administracyjnej przez inspektora pracy o		zmiany są konieczne w celu dalszego ograniczania zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Aby walka z nadużyciami w tym zakresie była skuteczna niezbędne jest wyposażenie organów PIP we władczy instrument oddziaływania (decyzje administracyjne).

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			przekształceniu łączącego strony stosunku prawnego w stosunek pracy, którą następnie strony mogą zaskarżyć do sądu, było rozwiązaniem efektywnym. Projektodawca sam przytacza argumenty potwierdzające te wątpliwości.		
105	Polskie Towarzystwo Gospodarcze	art. 1 pkt 3 projektu ustawy	4. Rozszerzenie uprawnień kontrolnych PIP Zgodnie art. 1 pkt 3 projektu ustawy, Państwowa Inspekcja Pracy będzie mogła kontrolować nie tylko, jak dotychczas pracodawców, lecz także przedsiębiorców i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest lub w okresie jednego roku poprzedzającego dzień rozpoczęcia kontroli była świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia pracy. Podmioty te będą podlegały kontroli PIP w pełnym zakresie. W praktyce oznacza to, że zakres podmiotowy kontroli PIP ulegnie znacznemu zwiększeniu. Nie od dziś w przestrzeni publicznej pojawiają się głosy, że materia spraw, którymi zajmuje się inspekcja stale rośnie, a instytucja staje się coraz mniej efektywna. Co prawda istnieją założenia, że PIP w ciągu dwóch lat zatrudni 360 nowych pracowników, natomiast nie ma gwarancji, że usprawni to działanie urzędu. Sam projektodawca przyznaje, że „proponowane uprawnienia PIP o charakterze władczym do samodzielnego ustalania stosunku pracy spowodują konieczność opracowania procedur i wytycznych związanych z takim kontrolami. Mają to być kontrole dłuższe niż standardowe czynności		Uwaga niezrozumiała

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			inspektora pracy, wymagające bardzo dobrej znajomości przepisów, w tym ubezpieczeniowych i skarbowych, analizy sytuacji prawnej i faktycznej oraz warsztatu inspektorskiego. Niejednokrotnie będą to kontrole prowadzone przez minimum dwóch inspektorów pracy, a często przy znacznej liczbie osób świadczących prace na podstawie umów cywilnoprawnych – wieloosobowe. Ważne będzie również sprawne posługiwanie się analityką, wykorzystywanie przez kontrolujących informacji zawartych w bazach danych PIP, ZUS i KAS oraz bieżące posługiwanie się środkami komunikacji elektronicznej w kontakcie z kontrolowanymi podmiotami”. Jednak zwiększenie liczby etatów nie będzie oznaczało, że PIP od razu podoła nowym zadaniom. Czas konieczny na wykształcenie nowych inspektorów zajmuje ok. 13 miesięcy (aplikacja inspektorska), nie mówiąc o zdobyciu, koniecznego dla takiego rodzaju spraw doświadczenia, które jest bezcenne. Ewentualne rozszerzenie uprawnień kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy powinno więc zostać poprzedzone zwiększeniem liczby etatów i przyuczeniem nowych inspektorów do wykonywania zawodu. Nie może to być następstwem zwiększenia kompetencji PIP, lecz je poprzedzać.		
106	Polskie Towarzystwo Gospodarcze	Art. 1 pkt 4 projektu ustawy (art. 14 ust. 2 pkt 3 ustawy o PIP)	5. Rozszerzenie katalogu danych przetwarzanych przez PIP W aktualnym stanie prawnym Państwowa Inspekcja Pracy jest uprawniona do nieodpłatnego korzystania z danych zgromadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na koncie		Uwaga nieuwzględniona Dostęp do szerokiego zakresu danych osobowych zgromadzonych w ZUS przez PIP jest niezbędny do

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			ubezpieczonego i koncie płatnika składek, o których mowa odpowiednio w art. 40 i 45 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 1998 r. nr 137 poz. 887), w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym, a także danych o wypadkach przy pracy uzyskanych na podstawie ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2002 r. nr 199 poz. 1673). Art. 1 pkt 4 projektu rozszerza ten katalog o wszelkie dane w zakresie niezbędnym do realizacji zadań Państwowej Inspekcji Pracy. W ocenie Polskiego Towarzystwa Gospodarczego jest to zbyt daleko idące uprawnienie naruszające zasadę proporcjonalności. Który z organów będzie ustalał „niezbędność” określonych danych? Jedną z zasad przetwarzania danych osobowych jest zasada ograniczenia celu przetwarzania danych. Zasada ta wymaga, aby dane osobowe były zbierane i przetwarzane wyłącznie w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach. Oczywiście organy publiczne w związku z uprawnieniem sprawowania funkcji publicznej mają prawo do żądania ujawnienia określonych danych osobowych, jednak takie żądanie powinno być uzasadnione, mieć charakter wyjątkowy, nie powinno dotyczyć całego zbioru danych ani prowadzić do połączenia zbiorów danych. Przetwarzając otrzymane dane osobowe, takie organy powinny przestrzegać mających zastosowanie przepisów o ochronie danych, zgodnie z celami przetwarzania (motyw 31 RODO).		właściwej realizacji zadań ustawowych przez PIP. Takie rozwiązanie ma już swoje zastosowanie w obowiązujących przepisach prawa, np. w przypadku dostępu do danych ZUS przez komorników. Zakres danych zostanie doprecyzowany w drodze porozumienia, o którym mówi art. 5 pkt 2 tego projektu.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
107	Polskie Towarzystwo Gospodarcze	art. 1 pkt 13 lit. c projektu ustawy	6. Elementy decyzji administracyjnej Zgodnie z projektem, okręgowy inspektor pracy będzie mógł wydać decyzję administracyjną o przekształceniu obowiązującego strony stosunku cywilnoprawnego w stosunek pracy. Taka decyzja będzie musiała zawierać elementy określone w art. 1 pkt 13 lit. c. Polskie Towarzystwo Gospodarcze zwraca uwagę, że w katalogu tym brakuje jednego zasadniczego elementu – uzasadnienia. Projektodawca tłumaczy pominięcie uzasadnienia w katalogu elementów decyzji tym, że dla decyzji wydawanych przez inspektorów pracy uzasadnienie stanowią zapisy protokołu kontroli. Protokół kontroli jest dokumentem urzędowym, który zawiera informacje na temat przebiegu i wyników kontroli przeprowadzonej przez inspektora pracy. Zgodnie z przepisami ustawy o PIP, protokół zawiera szereg informacji technicznych, m.in. dane osoby legitymowanej, informację o liczbie i rodzaju udzielonych porad z zakresu prawa pracy czy treść decyzji ustnych i poleceń oraz informację o terminach ich realizacji. Nie można więc uznać, że takie informacje spełniają definicję uzasadnienia wydania tak daleko idącej w skutkach decyzji o ustaleniu istnienia stosunku pracy. W ocenie PTG specyfika decyzji wydawanej na podstawie dodawanego w ustawie o PIP art. 11 pkt 7a wymaga umieszczenia w decyzji administracyjnej elementu		Uwaga uwzględniona Decyzja będzie zawierać uzasadnienie faktycznie i prawne.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			uzasadnienia. Również część protokołu definiowana jako „opis stwierdzonych naruszeń prawa oraz inne informacje mające istotne znaczenie dla wyników kontroli” (art. 31 ust. 2 pkt 7 ustawy o PIP) nie spełnia wymogów uzasadnienia. Przedsiębiorca, a także osoba zatrudniona w celu skutecznego wniesienia środka odwoławczego ma prawo wiedzieć na jakiej dokładnie podstawie faktycznej i prawnej została wydana decyzja. Dlatego taka informacja powinna szczegółowo zostać wyartykułowana w treści samej decyzji.		
108	Polskie Towarzystwo Gospodarcze	Art. 1 pkt 13 projektu ustawy (art. 34	7. Natychmiastowe wykonanie decyzji 6. Elementy decyzji administracyjnej 7. Decyzja administracyjna o stwierdzeniu istnienia stosunku pracy, zgodnie z projektem uzyskuje rygor natychmiastowej wykonalności 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. Natomiast wniesienie odwołania do Głównego Inspektora Pracy powoduje wstrzymanie skutków, jakie przepisy prawa wiążą z e skutków, jakie przepisy prawa wiążą z: obowiązkami w zakresie podatków powstałymi przed dniem wydania decyzji oraz obowiązkami w zakresie ubezpieczeń społecznych powstałymi przed dniem wydania decyzji – do dnia upływu terminu na wniesienie odwołania, a w przypadku wniesienia		Uwaga nieuwzględniona Rygor natychmiastowej wykonalności ma charakter ochronny i techniczny, a nie represyjny. Zapewnia to pracownikowi rzeczywistą ochronę prawa do wynagrodzenia i świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Bez tego rygoru decyzja mogłaby pozostać niewykonana przez wiele miesięcy, co skutkowałoby faktycznym naruszeniem prawa pracy.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			odwołania do dnia prawomocnego orzeczenia sądu. Oznacza to, że od dnia wydania decyzji, osoba nią objęta będzie traktowana jak pracownik, co będzie powodowało konieczność prowadzenia dokumentacji pracowniczej, udzielania urlopów czy przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Do momentu prawomocnego rozstrzygnięcia postępowania, stan ten może trwać nawet kilka lat. Polskie Towarzystwo Gospodarcze apeluje, aby decyzja nie była obwarowana rygorem natychmiastowej wykonalności w zakresie jakichkolwiek skutków nią wywołanych. Przekształcenie łączącego strony stosunku cywilnoprawnego w umowę o pracę powoduje daleko idące konsekwencje prawne dla stron umowy. Do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sądowego, dla zagwarantowania pewności obrotu prawnego decyzja nie powinna wywoływać skutków prawnych. Jest to o tyle istotne, gdyż projekt nie przewiduje żadnych gwarancji odszkodowawczych dla przedsiębiorcy w przypadku sądowego rozstrzygnięcia o braku zasadności wydania decyzji przekształcającej więź prawną łączącą strony w stosunek pracy. Przedsiębiorcy są więc narażeni na ogromne straty, których nawet prawomocny wyrok im nie zrekompensuje. 8. Termin na wniesienie odwołania do Głównego Inspektora Pracy		Jest to zgodne z art. 24 Konstytucji RP, nakładającym na państwo obowiązek ochrony pracy. Przepisy przewidują możliwość odwołania do GIP i sądu, co pozwala na weryfikację decyzji i ewentualne uchylenie jej skutków. W przypadku uchylenia decyzji strony podlegają zasadom zwrotu nienależnych świadczeń – mechanizm analogiczny do innych dziedzin prawa (np. ZUS, PIP w sprawach bhp). Natychmiastowa wykonalność zwiększa skuteczność prawa. Głównym celem ustawy jest szybkie zapewnienie pracownikowi praw, w tym wynagrodzenia, świadczeń urlopowych i innych należności z tytułu stosunku pracy. Uwagi wskazujące, że natychmiastowa wykonalność decyzji zagraża pewności obrotu prawnego i

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					naraża przedsiębiorców na straty, są nieuzasadnione, ponieważ: rygor służy ochronie praw pracownika i efektywności prawa; system przewiduje mechanizm odwoławczy i zwrot ewentualnych nienależnych świadczeń.
109	Polskie Towarzystwo Gospodarcze		8. Termin na wniesienie odwołania do Głównego Inspektora Pracy Polskie Towarzystwo Gospodarcze apeluje na wydłużenie terminu na wniesienie odwołania od decyzji do Głównego Inspektora Pracy na co najmniej 30 dni. Określony w projekcie termin 7 dni jest bardzo krótki, a w praktyce oznacza pozbawienie strony prawa do sądu. Ponadto w przypadku wydania kilku czy nawet kilkunastu takich decyzji dla jednego przedsiębiorcy będzie to oznaczało paraliż funkcjonowania w obrocie gospodarczym. Już teraz, co przyznają sami sędziowie, procedura stwierdzania istnienia stosunku pracy jest bardzo skomplikowana, gdyż w obecnych realiach rynkowych różnica między umową cywilnoprawną a umową o pracę jest bardzo zatarta. Dlatego proces sporządzania odwołania od ww. decyzji to wysoce pracochłonne zadanie, wymagające odpowiednich nakładów czasowych i kadrowych. Tak krótki termin na złożenie odwołania jest jedną z najbardziej kontrowersyjnych propozycji w opiniowanym projekcie, gdyż stawia odwołującego w bardzo		Uwaga uwzględniona Wydłużono termin na wniesienie odwołania z 7 do 14 dni

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			niekorzystnym położeniu. Ponadto projektodawca przewidział analogiczny termin 7 dni na zgłoszenie zastrzeżeń do protokołu kontrolnego. Czyżby tym samym projektodawca uznawał, że czynność wniesienia zastrzeżeń do protokołu kontrolnego i wniesienia odwołania od decyzji statuującej prawa i obowiązki stron jest tak samo czasochłonne oraz ma podobną rangę? Z takim stwierdzeniem nie można się zgodzić, a prawo odwołującego do wniesienia odwołania nie może mieć charakteru iluzorycznego, który został mu nadany poprzez przyznanie tak krótkiego terminu.		
110	Polskie Towarzystwo Gospodarcze	Art. 2 projektu ustawy	9. Postępowanie przed sądem pracy w sprawie odwołań od decyzji Głównego Inspektora Pracy dot. stwierdzenia istnienia stosunku pracy a) Właściwość sądu Projekt ustawy zakłada, że stroną postępowania sądowego będzie pracodawca, osoba współpracująca oraz Główny Inspektor Pracy. Ciężko znaleźć jakiegokolwiek logiczne uzasadnienie dla ustalenia właściwości miejscowej sądu według siedziby okręgowego inspektora, który nie jest nawet stroną postępowania sądowego. Zgodnie z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego, w sprawach z zakresu prawa pracy sądem jest sąd ogólnie właściwy dla pozwanego (siedziba pracodawcy), bądź sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana. Siedziba właściwego okręgowego inspektora pracy nie pozostaje w faktycznym związku z wykonywaniem pracy, jest w zasadzie konsekwencją rozdziału właściwości miejscowej		Uwaga uwzględniona w części dotyczącej ugody, właściwości miejscowej sądu oraz możliwości uchylenia przez sąd I instancji. Przepis zostanie zmieniony poprzez umożliwienie zawarcia ugody sądowej przy zgodzie GIP. Ustalenie właściwości miejscowej sądu nastąpi względu na miejsce świadczenia pracy zgodnie z decyzją PIP. Okręgowy inspektor pracy jest organem, który przeprowadza kontrolę i gromadzi dowody, więc prowadzenie postępowania w

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			organu administracji publicznej. Wobec powyższego Polskie Towarzystwo Gospodarcze apeluje, aby dla spraw z odwołań od decyzji GIP pozostawiona właściwość sądu jak dla pozostałych spraw z zakresu prawa pracy. b) Brak możliwości zawarcia ugody W sprawach dot. odwołań od decyzji administracyjnej w przedmiocie ustalenia istnienia stosunku pracy nie będzie dopuszczalne zawarcie ugody ani poddanie sporu pod rozstrzygnięcie sądu polubownego. Takie rozwiązanie, w ocenie PTG może spotęgować istniejącą już (co przyznał sam autor projektu) przewlekłość postępowań sądowych. Ponadto pozbawienie stron możliwości zawarcia ugody, nawet w przypadku gdy zasadność jej zawarcia potwierdzi sąd, nie znajduje racjonalnego uzasadnienia. Wymogu takiego uzasadnienia nie spełnia też ochrona interesu publicznego, na co powołuje się projektodawca. Jak już wspomniano wyżej, stosunek pracy jest stosunkiem prawa prywatnego. Oczywiście praca znajduje się pod ochroną prawa, natomiast nie można powiedzieć, że zawarcie umowy o pracę ma charakter publicznoprawny. Realizacja ustawowych zadań państwa w zakresie ochrony praw pracowniczych nie może prowadzić do wniosku, że tryb rozstrzygnięcia spraw spornych z tego obszaru podlega ochronie takiej samej rangi jak chociażby zdrowie obywateli. Jeżeli, tak jak podkreśla autor projektu, zadania państwa w zakresie ochrony praw pracowniczych mają tak daleko idące skutki, to w każdej sprawie z zakresu prawa pracy, np. o zaległe wynagrodzenie zakaz polubownego rozstrzygania		tym samym rejonie zwiększa efektywność i ogranicza koszty administracyjne. Mechanizm zawieszenia postępowania jest celowy i proporcjonalny. Zapobiega konfliktom rozstrzygnięć sądowych i administracyjnych oraz podwójnemu orzekaniu w tym samym zakresie. W przypadku wcześniejszego wydania decyzji przez PIP, dalsze prowadzenie sprawy sądowej mogłoby prowadzić do sprzecznych orzeczeń i komplikacji prawnych. Rozwiązanie to nie wydłuża przewlekłości postępowania, lecz raczej porządkuje procedurę. d) wprowadzona została możliwość uchylecia decyzji także przez sąd I instancji Ewentualne przewlekłości wynikają z innych czynników proceduralnych, a nie z samej konstrukcji sądu II instancji.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			sporów powinien obowiązywać. Takie zapatrywanie jest sprzeczne z dogmatycznym i doktrynalnym charakterem stosunku pracy. c) Zawieszenie toczącego się postępowania Jeżeli przed wszczęciem postępowania albo w toku tego postępowania wydana zostanie decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy w zakresie objętym powództwem o ustalenie, sąd zawiesi postępowanie. Sąd umarzy postępowanie w przypadku uprawomocnienia się decyzji albo wydania prawomocnego wyroku w sprawie odwołania od tej decyzji. Proponowana regulacja oznacza w praktyce, że jeżeli wcześniej zostało wniesione powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy i proces trwa już kilka lat, a PIP wyda decyzję administracyjną w tym przedmiocie, to trwające postępowanie ulegnie zawieszeniu. Przepis nie uwzględnia zasady ekonomiki procesowej i będzie potęgował istniejącą już, przewlekłość postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy. d) Możliwość uchylecia decyzji wyłącznie przez sąd II instancji Analogiczna regulacja obowiązuje już w sprawach z udziałem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Spotyka się ona z krytyką ze strony pełnomocników i sądów. Powoduje też przewlekłość postępowań, ponieważ nie daje sądowi I instancji możliwości uchylecia decyzji nawet wtedy, gdy jest to oczywiście uzasadnione. Mimo to zdecydowano się go powielić, najwyraźniej bez świadomości, jak wygląda praktyczne stosowanie tego przepisu.		Ograniczenie katalogu stron do pracodawcy, osoby współpracującej i GIP jest celowe i zgodne z logiką postępowania. Decyzja administracyjna tworzy nowy stosunek prawny między pracodawcą a osobą współpracującą, co naturalnie ogranicza interesy stron do bezpośrednich uczestników. Zgodnie z przepisami projekt nie uniemożliwia przedsiębiorcy dochodzenia swoich praw – po zakończeniu postępowania administracyjnego zawsze istnieje możliwość odwołania się w ramach przewidzianych procedur. Konstrukcja nie wyklucza też udziału innych podmiotów w razie potrzeby – sąd może dopuścić dodatkowych uczestników w ramach art. 202 §1 k.p.c. Uwagi dotyczące zawieszenia postępowania, I instancji i katalogu stron są niezasadne, ponieważ: 1. Mechanizmy wprowadzone w projekcie mają uzasadnienie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			e) Strony postępowania Projekt ustawy określa katalog stron postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy w sposób węższy niż katalog stron postępowania w przedmiocie wydania decyzji administracyjnej. Zgodnie bowiem z proponowanym art. 4777c k.p.c., stronami postępowania mają być pracodawca i osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja oraz Główny Inspektor Pracy. Oznacza to, że nie wszystkie firmy będą mogły odwołać się od decyzji GIP. Definicją zdolności sądowej i procesowej w sprawach z zakresu prawa pracy, zgodnie z przepisami k.p.c. objęty jest pracodawca, choćby nie posiadał osobowości prawnej. Natomiast decyzja w sprawie stwierdzenia istnienia stosunku pracy może być wydana wobec podmiotu, który nie zatrudnia pracowników, a np. wyłącznie zleceniobiorców. Zastanawiające jest, czy w zamyśle projektodawcy, taka konstrukcja przepisów powoduje, że w momencie wydania decyzji o ustaleniu istnienia stosunku pracy np. w stosunku do zleceniobiorców, przedsiębiorca z mocy prawa staje się pracodawcą. Decyzja administracyjna w tym zakresie jest natychmiast wykonalna, a zleceniobiorca „zostaje” pracownikiem w rozumieniu przepisów prawa. Projektodawca zdaje się posługiwać analogiczną logiką w stosunku do drugiej strony, tj. przedsiębiorcy – zleceniodawcy, który staje się więc pracodawcą na mocy rzeczzonej decyzji. Jednak autor projektu zapomniał, że w momencie wniesienia odwołania do sądu od decyzji GIP lub w trakcie postępowania sądowego osoba, wobec której		praktyczne i ochronne, przede wszystkim w celu zabezpieczenia praw pracownika. 2. Proponowane rozwiązania zapewniają spójność decyzji administracyjnej i postępowania sądowego, eliminując konflikty i ryzyko sprzecznych orzeczeń. 3. Ograniczenia proceduralne nie naruszają prawa do sądu ani zdolności procesowej, lecz wprowadzają przewidywalność i porządek w nowych postępowaniach.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			została wydana decyzja nie musi pozostawać już w zatrudnieniu u tego przedsiębiorcy, który stał się pracodawcą. Zatem, odnosząc się do ww. przykładu, „przekształcony” w pracodawcę zleceniodawca utraci przymiot pracodawcy. Będzie to skutkowało tym, że taki przedsiębiorca nie będzie mógł być stroną postępowania, zgodnie z przepisem art. 460 k.p.c.		
111	Polskie Towarzystwo Gospodarcze		10. Sytuacja pracownika po wydaniu decyzji Lektura projektu nastrocza bardzo wiele pytań i wątpliwości. Zastanawiające jest również czy pracownik, po wydaniu decyzji o ustaleniu istnienia stosunku pracy będzie musiał zapłacić zaległe składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia pracowniczego. Obowiązek opłacania składek z umowy o pracę ciąży zarówno na pracodawcy, jak i pracowniku. Natomiast konsekwencje w obszarze podatkowym i składkowym na gruncie projektu mają osiągnąć jedynie firmy. Decyzja o wyborze podstawy prawnej zatrudnienia należy do obu stron stosunku prawnego. Projekt po pierwsze milczy na temat woli stron przy wyborze rodzaju zatrudnienia, a po drugie przewiduje poważne i natychmiastowe konsekwencje dla podmiotu zatrudniającego. Jednocześnie proponowana regulacja nie gwarantuje żadnych mechanizmów ochronnych dla przedsiębiorców, co należy uznać za niedopuszczalne w demokratycznym państwie prawa.		Uwaga nieuwzględniona. Decyzja administracyjna wydawana przez inspektora pracy ma charakter deklaratoryjny, a więc nie tworzy nowego stosunku prawnego, lecz stwierdza istniejący już stosunek pracy. Zgodnie z obowiązującymi przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne ciąży na płatniku składek, którym w przypadku stosunku pracy jest pracodawca. Oznacza to, że pracownik nie ponosi odpowiedzialności finansowej za nieopłacone składki – obowiązek ten w całości spoczywa na podmiocie zatrudniającym. Decyzja okręgowo inspektora pracy nie nakłada więc żadnych nowych ani

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					dodatkowych zobowiązań na pracownika. Projekt ustawy nie ingeruje w zasady podziału obowiązków składkowych i podatkowych. Nie przewiduje zatem żadnych nowych obowiązków po stronie pracownika w zakresie rozliczeń podatkowych lub składkowych. Skutki finansowe, jakie może wywołać decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy, są pośrednie i dotyczą pracodawcy, który był zobowiązany do prawidłowego zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń i odprowadzenia należnych składek. Projekt opiera się na utrwalonej zasadzie prawa pracy, wynikającej z art. 22 § 1¹ k.p. – o rodzaju stosunku prawnego nie decyduje nazwa umowy lecz rzeczywisty sposób wykonywania pracy. Decyzja organu ma na celu ochronę pracownika przed obejściem prawa pracy, a nie ingerencję w swobodę kontraktową stron.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Wola stron może mieć znaczenie przy zawieraniu umowy cywilnoprawnej, ale nie może prowadzić do obejścia przepisów o charakterze ochronnym, gdy w rzeczywistości spełnione są przesłanki stosunku pracy. Zatem brak odniesienia w projekcie do „woli stron” jest uzasadniony i zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym. Projekt ustawy zapewnia ochronę zarówno pracownikowi, jak i przedsiębiorcy poprzez dwuinstancyjność i kontrolę sądową Twierdzenie o „braku mechanizmów ochronnych dla przedsiębiorców” jest niezasadne. Projekt ustawy przewiduje, że od decyzji okręgowego inspektora pracy przysługuje odwołanie do sądu pracy, który dokonuje pełnej merytorycznej kontroli rozstrzygnięcia. Przedsiębiorca ma więc zapewnioną pełną ochronę swoich praw, zgodnie z konstytucyjną zasadą prawa do sądu.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Mechanizmy ochronne są zatem wbudowane w samą konstrukcję postępowania – zarówno na etapie administracyjnym (dwuinstancyjność), jak i sądowym (kontrola powszechna). Zasada proporcjonalności i równości stron w postępowaniu jest zachowana. Projekt ustawy nie faworyzuje żadnej ze stron. Celem regulacji nie jest sankcjonowanie przedsiębiorców, lecz wzmocnienie egzekwowania prawa pracy tam, gdzie jest ono w sposób oczywisty naruszane. Skoro pracodawca korzystał z pracy osoby w warunkach podporządkowania, powinien ponosić konsekwencje nieprawidłowej kwalifikacji umowy – zgodnie z zasadą odpowiedzialności podmiotu profesjonalnego. W konsekwencji, nie można uznać, że projekt narusza zasady demokratycznego państwa prawa – przeciwnie, służy realizacji jego podstawowych wartości:

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					sprawiedliwości, równości i ochrony słabszej strony stosunku pracy. Uwaga jest niezasadna, ponieważ decyzja okręgowego inspektora pracy nie rodzi żadnych nowych obowiązków po stronie pracownika, projekt ustawy nie zmienia zasad finansowania składek i podatków, przedsiębiorcy mają zapewnione gwarancje proceduralne i sądową kontrolę decyzji, a także projekt respektuje zasady demokratycznego państwa prawa i proporcjonalności.
112	Polskie Towarzystwo Gospodarcze		11. Status przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 222 ze zm.). Zgodnie z przepisami ustawy Prawo przedsiębiorców, status mikro-, małego i średniego przedsiębiorcy jest uzależniony od liczby średniorocznie zatrudnianych pracowników. W szczególności status ten jest istotny w przypadku mikroprzedsiębiorców, którzy korzystają z szeregu zwolnień podatkowo-składkowych. W przypadku stwierdzenia przez PIP, że umowy cywilnoprawne łączące przedsiębiorcę z różnymi kontrahentami powinny być umowami o pracę, może zmienić się status przedsiębiorcy w rozumieniu ww. ustawy, a co za tym idzie szereg praw i obowiązków z tym		Uwaga nieuwzględniona. Zgodnie z założeniami projektowanego rozwiązania (a także z ogólnymi zasadami prawa administracyjnego), decyzja o ustaleniu istnienia stosunku pracy ma charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny. Oznacza to, że organ administracji nie tworzy nowego stosunku prawnego, lecz stwierdza istniejący stan rzeczy między konkretnymi stronami – osobą świadczącą

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			związanych. Dlatego bardzo ważne jest określenie, czy decyzje administracyjne o ustaleniu istnienia stosunku pracy będą wywierały skutki wyłącznie w sferze sytuacji prawnej między stronami tych umów, czy także w każdej innej sferze, w której są one uczestnikami obrotu prawnego.		pracę i podmiotem ją zatrudniającym. Tym samym skutki tej decyzji ograniczają się do stosunku pracy między tymi stronami – nie rozciągają się automatycznie na inne relacje prawne przedsiębiorcy, np. na jego status w rozumieniu ustawy – Prawo przedsiębiorców. Status przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy Prawo przedsiębiorców ustala się na podstawie danych rzeczywistych, a nie hipotetycznych ustaleń PIP. Definicje mikro-, małego i średniego przedsiębiorcy z art. 7 ust. 1 pkt 1–3 ustawy – Prawo przedsiębiorców opierają się na średniorocznym zatrudnieniu i obrotach. Dane te są weryfikowane dla potrzeb konkretnego roku obrotowego, w oparciu o rzeczywiste zatrudnienie (tj. faktycznie istniejące stosunki pracy). Decyzja okręgowego inspektora pracy ma znaczenie konkretne i indywidualne – nie stanowi automatycznej podstawy do

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					przeliczenia statusu przedsiębiorcy wobec innych organów administracji (np. ZUS, KAS). Każdy z tych organów samodzielnie ocenia przesłanki statusu przedsiębiorcy w swoim zakresie kompetencji. Brak jest podstaw prawnych do automatycznego przenoszenia skutków decyzji okręgowego inspektora pracy na sferę statusu przedsiębiorcy. Twierdzenie, że decyzje okręgowych inspektorów pracy „mogą zmienić status przedsiębiorcy”, jest hipotetyczne i nie znajduje oparcia w obowiązujących przepisach. Ewentualne skutki w innych sferach (np. podatkowych czy ubezpieczeniowych) wymagałyby odrębnej podstawy prawnej i odrębnego postępowania. Wprowadzenie automatycznego „efektu domina”, w którym decyzja okręgowego inspektora pracy wpływa na status przedsiębiorcy wobec innych organów, byłoby sprzeczne z

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					zasadą proporcjonalności i przewidywalności prawa. Uwaga jest niezasadna, ponieważ, decyzja okręgowego inspektora pracy ma charakter stwierdzający i indywidualny, brak jest normatywnego powiązania między taką decyzją a statusem przedsiębiorcy, status przedsiębiorcy ustala się w oparciu o rzeczywiste dane gospodarcze i zatrudnieniowe
113	Polskie Towarzystwo Gospodarcze	Art. 3 i 6 projektu ustawy	12. Zwiększenie wysokości grzywny za naruszenia przepisów prawa pracy Projektodawca decyduje się na zwiększenie kar za wykroczenia przeciwko karom pracownika aż o 100% ich dotychczasowej wysokości. Lektura uzasadnienia tej zmiany nie wskazuje, że decyzja ta była podparta głębszą analizą nt. skuteczności wysokiej kary jako środka zdecydowania odstraszonego. Samo „doświadczenia kontrolne inspektorów” (s. 27 uzasadnienia projektu) nie powinno uzasadniać tak znaczącej podwyżki stawek grzywny za wykroczenia. Głównym celem kontroli jest wykrywanie naruszeń prawa, a nie analiza motywacji, czy rachunków finansowych osób dopuszczających się tych naruszeń. W związku z tym zasadne jest ponowne przeanalizowanie zasadności zaostrzenia sankcji karnych za wykroczenia w zakresie prawa pracy oraz		Uwaga nieuwzględniona. Wprowadzone zmiany realizują zadanie określone w kamieniu milowym A71G w ramach KPO, który zakłada przynajmniej dwukrotne zwiększenie maksymalnej wysokości grzywny jaką PIP może nałożyć w postępowaniu mandatowym. Ponadto mają pełnić funkcję odstraszącą dla pracodawców nieprzestrzegających przepisów prawa pracy.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			opracowanie regulacji opartych na rzeczywistych, popartych danymi potrzebach, a nawet odstąpienie od proponowanej zmiany i wykreślenie jej z treści projektu.		
114	Polskie Towarzystwo Gospodarcze	Art. 14 projektu ustawy	13. Krótki okres vacatio legis Zaproponowany w projekcie okres vacatio legis – termin na wejście przepisów – 1 stycznia 2026 r. jest zbyt krótki. Realizacja założeń kamieni milowych Krajowego Planu Odbudowy nie może uzasadniać braku odpowiedniego okresu na przygotowanie się do wprowadzanych zmian. Projekt wywołuje natychmiastowe i daleko idące skutki po stronie przedsiębiorców. Powinni oni mieć wystarczająco dużo czasu na przeprowadzenie audytów ryzyka w swoich firmach, bowiem proponowane regulacje rodzą obawy poważnych konsekwencji finansowych. Ponadto projekt zakłada rygor natychmiastowej wykonalności decyzji administracyjnych w przedmiocie ustalenie istnienia stosunku pracy, co też będzie rodziło niezwłoczne skutki i nie daje stronom czasu na dostosowanie się do skutków takiej decyzji.		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					kamienia milowego A71G i jest zgodny z zasadą dostatecznego vacatio legis w świetle znaczenia i zakresu zmian.
115	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych		W dynamicznie zmieniającym się świecie pracy, pojawianiu się nowych przepisów i wymagań, a także nadużyć i niewłaściwych praktyk w wielu zakładach pracy, kompetencje PIP oraz środki przeznaczone na jej działanie muszą zostać znacząco zwiększone, w szczególności w obszarze możliwości przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Nie ulega wątpliwości, że wprowadzenie rozwiązań zawartych w projekcie ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283, dalej: projekt) będzie umożliwiała bardziej efektywne i skuteczne egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa pracy, a tym samym doprowadzi do poprawy sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową. Chcemy jednak wskazać, że kierunek reformy Państwowej Inspekcji Pracy powinien wyznaczyć dialog społeczny oparty o zasady dobrej wiary, szacunku i transparentności. W dyskusji nad zapowiadanymi zmianami od samego początku powinni uczestniczyć przedstawiciele obecnych w Radzie Dialogu Społecznego reprezentatywnych organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców, przy pełnym poszanowaniu ich praw, roli i doświadczenia w budowaniu racjonalnych oraz sprawiedliwych rozwiązań prawnych. Niestety, przy opracowywaniu tak ważnych regulacji dla rynku pracy i milionów zatrudnionych		Uwaga wyjaśniona. Wprowadzenie rozwiązań przewidzianych w projekcie ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283) stanowi realizację kamieni milowych A71G „Wejście w życie reformy Państwowej Inspekcji Pracy i reformy Kodeksu pracy” oraz A72G „Działania na rzecz budowania zdolności Państwowej Inspekcji Pracy w ramach reformy A.4.7 „Ograniczenie segmentacji rynku pracy” zawartej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO). Projektowane w projekcie ustawy regulacje, zgodnie z harmonogramem prac legislacyjnych przyjętym dla realizacji reformy A.4.7 w ramach KPO dla kamienia milowego A71G „Wejście w życie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			zabrakło tego dialogu, a rola partnerów społecznych w tym procesie z niezrozumiałych powodów została ograniczona wyłącznie do oceny przedłożonych propozycji zmian.		reformy Państwowej Inspekcji Pracy i reformy Kodeksu pracy”, powinny wejść w życie do końca IV kwartału bieżącego roku. Dlatego konieczne jest pilne procedowanie projektowanej ustawy.
116	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	Art. 1 pkt 2 lit a projektu ustawy (art. 11 pkt 7a ustawy o PIP):	1) do art. 1 pkt 2: • w związku z nałożeniem na PIP nowego zadania związanego z wydawaniem decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, a także innych planowanych obowiązków, należy zapewnić PIP dodatkowe środki finansowe, które w szczególności będą mogły być wykorzystane na zatrudnienie nowych pracowników. • należy dokonać zmiany treści art. 22 § 1 Kodeksu pracy poprzez doprecyzowanie definicji stosunku pracy w taki sposób, aby móc jednoznacznie ocenić, czy praca jest wykonywana w ramach stosunku pracy czy też może być świadczona na innej podstawie. Definicja stosunku pracy powinna być skonstruowana w sposób jasny i zrozumiały, nie pozwalający na dokonywanie szerokich interpretacji. Nie ulega wątpliwości, że realizacja powyższego postulatu mogłaby również ułatwić		Uwaga wyjaśniona. Ad 1. Zgodnie z informacjami zawartymi w Ocenie Skutków Regulacji (OSR) dotyczącej projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283) pracochłonność nowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) uzasadnia wzrost zatrudnienia w tym podmiocie. Planowane jest docelowe zatrudnienie 360 nowych pracowników, które zostało rozбите na okres dwuletni tj. 190 etatów w 2026 r oraz kolejne 170 etatów w roku następnym. Wszelkie dane związane z ww. planowanym wzrostem zatrudnienia w PIP oraz zwiększeniem środków są

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			inspektorom pracy wykonywanie nowych zadań i obowiązków.		zawarte w pkt 6 OSR do projektu ustawy. Ad. 2 Uwaga nieuwzględniona - Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO
117	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	Art. 1 pkt 3 lit b projektu ustawy (art. 13 ustawy o PIP)	2) do art. 1 pkt 3 lit. b: w obszarze rozszerzenia katalogu podmiotów mogących podlegać kontroli PIP należy wydłużyć okres - z jednego roku do trzech lat. Przedłożona propozycja umożliwi inspektorowi pracy skuteczną realizację funkcji kontrolnych.		Uwaga nieuwzględniona Zaproponowany w projektowanym przepisie okres jest wystarczający
118	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	Art. 1 pkt 6 projektu ustawy (art. 15 ustawy o PIP)	3) do art. 1 pkt 6: w odniesieniu do art. 15 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy proponujemy doprecyzować zasady pomocy udzielanej inspektorom pracy przez organy Policji. Obecne brzmienie art. 15 przedmiotowej ustawy w sposób bardzo ogólny określa zasady udzielenia stosownej pomocy w trakcie prowadzonych czynności przez PIP, co prowadzi do wątpliwości co do zakresu czynności, które organy Policji mogą podejmować na wniosek inspektora pracy. Warto zatem wprowadzić dodatkową regulację, w której będzie opisany proces udzielania pomocy przez organy Policji np. w udziale w		Uwaga nieuwzględniona Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			sprawdzaniu tożsamości dla celów ustalenia legalności zatrudnienia, pomocy przy dostępie do miejsca wykonywania kontroli i porządku w tym miejscu, a także ustalaniu miejsca pobytu osób podejrzanych o popełnienie wykroczeń, w których oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy. Nie ulega wątpliwości, że obecność Policji zniechęci do utrudniania dokonywania kontroli PIP, a tym samym przełoży się na lepsze przestrzeganie prawa.		
119	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	Art. 1 pkt 9 projektu ustawy (art. 23 ustawy o PIP)	4) do art. 1 pkt 9: do uprawnień inspektorów pracy w zakresie utrwalania przebiegu i wyników oględzin za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku należy dodać możliwość przeprowadzania oględzin za pomocą dronów, tj. bezzałogowych statków powietrznych. Taka metoda badania stanu faktycznego miałaby szczególnie istotne znaczenie np. w razie kontroli bhp na budowach oraz sprawdzania legalności zatrudnienia.		Uwaga nieuwzględniona. Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO
120	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	Art. 1 pkt 10 projektu ustawy (art. 26 ustawy o PIP)	5) do art. 1 pkt 10: pozytywnie oceniamy możliwość dokonania kontroli lub poszczególnych czynności kontrolnych w sposób zdalny. Nowoczesne środki komunikacji elektronicznej mogą ułatwić i usprawnić inspektorom pracy prowadzenie wielu czynności kontrolnych np.		Uwaga wyjaśniona. Wprowadzenie możliwości kontroli zdalnej umożliwi sprawne przeprowadzenie kontroli w przypadkach np. ograniczenia funkcjonowania

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			ogłędzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, przesłuchania kontrolowanego czy świadków. Trzeba mieć jednak na uwadze to, że projekt pozwala na przeprowadzanie niektórych czynności zdalnych „w uzasadnionych przypadkach, jeżeli nie stoi to w sprzeczności z celem kontroli”. Kontrole zdalne należy zatem potraktować jako racjonalne i przydatne rozwiązanie, ale rozwiązanie uzupełniające w stosunku do tradycyjnych osobistych kontroli u pracodawcy, podczas których inspektor pracy ma możliwość szerszego działania.		urzędu z powodu sytuacji nadzwyczajnych, a ponadto ułatwi podmiotom kontrolowanym komunikację z urzędem. Stanowi też dostosowanie metod prowadzenia czynności kontrolnych do zmieniającej się rzeczywistości. Okres pandemii wywołanej wirusem Sars-CoV-2 wymusił wprowadzenie alternatywnych sposobów komunikowania się ze względu na ograniczenia kontaktu bezpośredniego z podmiotami kontrolowanymi i ich przedstawicielami. Ponadto zmiana ta wychodzi naprzeciw potrzebie usprawnienia prowadzenia kontroli oraz odpowiada na postulat cyfryzacji działań administracji państwowej. Należy przy tym zaznaczyć, że możliwość wykonywania kontroli w ten sposób będzie dopuszczalna wyłącznie w uzasadnionych przypadkach, jeżeli nie stoi to w sprzeczności z celem kontroli oraz w żaden sposób nie ogranicza możliwości

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					przeprowadzania przez inspektora pracy typowych czynności kontrolnych takich jak bezpośrednia wizytacja na terenie podmiotu kontrolowanego, czy możliwości żądania przedłożenia dokumentów czy przesłuchiwania osób.
121	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	Art. 1 pkt 13 lit c projektu ustawy (art. 34 ust. 2a-2e ustawy o PIP)	6) do art. 1 pkt 13 lit c: zgodnie z projektowanym przepisem jeżeli materiał zebrany przez inspektora pracy nie pozwoli na ustalenie wynagrodzenia danej osoby to w decyzji zostanie wskazane minimalne wynagrodzenie za pracę. To rozwiązanie może być niekorzystne dla potencjalnych pracowników dlatego proponujemy, aby odnosić się średniego wynagrodzenia przysługującego na danym stanowisku pracy funkcjonującego w określonych realiach rynkowych, uwzględniających np. miejsce pracy czy branżę.		Uwaga nieuwzględniona. Proponowane rozwiązanie, zgodnie z którym w przypadku braku możliwości ustalenia wysokości wynagrodzenia okręgowy inspektor pracy wskazuje w decyzji minimalne wynagrodzenie za pracę, stanowi racjonalny i gwarancyjny mechanizm ochrony pracownika, a nie rozwiązanie dla niego niekorzystne. Po pierwsze, zastosowanie minimalnego wynagrodzenia zapewnia zgodność decyzji z zasadą pewności i przewidywalności prawa. Wskazanie tej kwoty stanowi obiektywny, ustawowo określony punkt odniesienia, którego wartość jest znana i powszechnie obowiązująca.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					Odwołanie do „średniego wynagrodzenia na danym stanowisku” byłoby rozwiązaniem nieprecyzyjnym, trudnym do ustalenia, a w praktyce — arbitralnym, narażonym na uznaniowość i spory interpretacyjne. Po drugie, decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy ma charakter deklaratoryjno-konstytutywny, a nie kompensacyjny. Celem inspektora pracy nie jest ustalanie wartości rynkowej pracy, lecz przywrócenie stanu zgodnego z prawem – uznanie, że dana osoba była pracownikiem i przysługuje jej co najmniej wynagrodzenie gwarantowane przez ustawodawcę. Po trzecie, wysokość wynagrodzenia ustalona decyzją inspektora nie zamyka pracownikowi drogi do dochodzenia wyższego wynagrodzenia w postępowaniu cywilnym. Minimalne wynagrodzenie

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					pełni zatem funkcję bezpiecznego punktu wyjścia, a nie ostatecznego rozstrzygnięcia co do wysokości należności. Z tych względów przyjęte w Projekcie rozwiązanie jest logiczne, zgodne z zasadą ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP) oraz z konstrukcją decyzji inspektora pracy jako aktu o charakterze gwarancyjnym i pragmatycznym, a nie ekonomiczno-wycenowym. Zastosowanie minimalnego wynagrodzenia w razie braku danych nie jest arbitralne, lecz gwarantuje minimalny standard ochrony, zgodny z ustawą o minimalnym wynagrodzeniu.
122	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	Art. 1 pkt 13 lit f projektu ustawy (art.34 ust. 5a-5d ustawy o PIP)	7) do art. 1 pkt 13 lit f: w stosunku do osoby, której praw i obowiązków dotyczy decyzja okręgowego inspektora pracy, termin odwołania do Głównego Inspektora Pracy powinien wynosić 14 dni od dnia doręczenia decyzji.		Uwaga uwzględniona. Przepis zostanie zmieniony poprzez umożliwienie zawarcia ugody sądowej przy zgodzie GIP. Termin na wniesienie odwołania będzie wynosił 14 dni.
123	Ogólnopolskie Porozumienie	Art. 2 pkt 8 lit b projektu ustawy dodawany Oddział 2 w Kodeksie Postępowania Cywilnego	8) do art. 2 pkt 8 lit. b: w regulacjach opisujących tryb postępowania odwoławczego od decyzji Głównego Inspektora		Uwaga częściowo uwzględniona.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
	Związków Zawodowych		Pracy brakuje przepisów dotyczących określenia skutków jej zmiany dla osoby, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja (dalej: pracownik), co w praktyce może prowadzić do wątpliwości interpretacyjnych i negatywnych konsekwencji dla pracownika. W celu ich uniknięcia należy wprowadzić przepis, który w precyzyjny i jednoznaczny sposób określi, że w razie orzeczenia sądowego zmieniającego decyzję Głównego Inspektora Pracy pracownik nie ponosi żadnych kosztów, związanych z uwzględnieniem odwołania, o którym mowa w art. 477^{7b} § 1. Taka sama zasada powinna obowiązywać w razie zmiany lub uchylecia zaskarżonej decyzji przez Głównego Inspektora Pracy (art. 477^{7b} § 3, art. 477^{7e} § 1). W ten sposób, w razie niekorzystnego rozstrzygnięcia dla pracownika, wykluczy się jakąkolwiek możliwość wystąpienia wobec niego z roszczeniem regresowym.		W kpc wprowadzony zostanie art. 477 ^{7h} stanowiący, iż w przypadku prawomocnego uchylecia decyzji Głównego Inspektora Pracy uznaje się, że stwierdzony w decyzji stosunek pracy trwał od dnia doręczenia pracodawcy decyzji okręgowego inspektora pracy do dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu -albo do rozwiązania stosunku pracy, jeśli rozwiązanie to nastąpiło przed wydaniem prawomocnego orzeczenia.
124	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych		9) Wnosimy o zawarcie w projekcie regulacji znoszącej obowiązek wystawiania inspektorom pracy upoważnień do kontroli i uznanie za wystarczające okazanie legitymacji służbowej inspektora pracy, co w znacznej mierze przyczyniłoby się do ograniczenia zbędnej biurokracji oraz zwiększenia szybkości i efektywności kontroli.		Uwaga nieuwzględniona. Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
125	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych		10) Należy rozważyć zmianę art. 58 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy poprzez wprowadzenie możliwości stosowania zadaniowego czasu pracy dla inspektorów pracy. Pozwoli to na lepsze dopasowanie czasu pracy inspektorów pracy (a tym samym możliwości przeprowadzenia kontroli) do godzin funkcjonowania podmiotów kontrolowanych oraz podmiotów współpracujących		Uwaga nieuwzględniona. Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO
126	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych		11) Dla wzmocnienia niezależności i bezstronności, a także lepszej realizacji nałożonych na PIP zadań proponujemy wprowadzenie kadencyjności funkcji Głównego Inspektora Pracy (5 - 6 lat), wraz z określeniem w projekcie przesłanek wygaśnięcia kadencji		Uwaga nieuwzględniona Poza zakresem projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO
127	Główny Urząd Statystyczny		Zgodnie z §12 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 listopada 2015 r. w sprawie sposobu i metodologii prowadzenia i aktualizacji krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej, wzorów wniosków, ankiet i zaświadczeń (Dz. U. poz. 2009 ze zm.), zwanego dalej „rozporządzeniem”: „1. Numer identyfikacyjny, o którym mowa w art. 42 ust. 10 ustawy, zwany dalej „numerem identyfikacyjnym REGON”, jest nadawany dla każdego podmiotu gospodarki narodowej wpisanego w rejestrze REGON oraz jego jednostki lokalnej.” Wobec powyższego, uprzejmie proponujemy zmianę użytego w projekcie nazewnictwa (zaznaczonego w akapitach poniżej tłustym drukiem oraz podkreśleniem) stosownie do wynikającego z § 12 ust. 1 rozporządzenia, tj. na		Uwaga uwzględniona. Zmieniono brzmienie przepisów

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			następujące określenie: „numer identyfikacyjny REGON”. - Ad. art. 1 pkt 5 projektu w zakresie proponowanego brzmienia art. 14a ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712 oraz z 2025 r. poz. 321, 368, 620 i 769): 5) po art. 14 dodaje się art. 14a w brzmieniu: „Art. 14a. 1. Państwowa Inspekcja Pracy udostępnia Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych: 1) ustalone podczas kontroli dane dotyczące podmiotu kontrolowanego obejmujące: a) numer NIP, b) <u>numer regon</u> (..)”. - Ad. art. 5 pkt 1 projektu w zakresie proponowanego brzmienia art. 50 ust. 13a pkt 2 lit. b oraz lit. h ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.): Art. 5. W ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.4)) wprowadza się następujące zmiany: b) po ust. 13 dodaje się ust. 13a w brzmieniu: „13a. Zakład udostępnia Państwowej Inspekcji Pracy, w postaci elektronicznej, dane: (...) 2) płatnika składek obejmujące: a) numer NIP, b) <u>numer REGON</u>, c) numer PESEL,		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			d) kod rodzaju działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), e) dane identyfikacyjne osób ubezpieczonych określone w pkt 1, f) liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem, w tym śmiertelnie i ciężko, g) liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia, h) <u>serię i numer dowodu osobistego albo paszportu, jeżeli płatnikowi składek nie nadano numerów NIP i REGON lub jednego z nich</u> ”.		
128	Główny Inspektor Pracy	Uwagi ogólne Art. 11 pkt 7a	w związku z toczącymi się pracami nad projektem ustawy o zmianie ustawy o Państwowej inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283), uprzejmie informuję, że w ocenie Państwowej Inspekcji Pracy przedłożony projekt ustawy wymaga wprowadzenia zmian, które są nie tylko wynikiem ponownej analizy jego treści i skutków, jakie wywoła nowa regulacja w zaproponowanym brzmieniu, ale stanowią także reakcję na społeczny odbiór projektowanych rozwiązań. Pojawiające się w powszechnej dyskusji obawy mogą bowiem wpłynąć na efektywność i skuteczność projektowanych rozwiązań. Dlatego też proponuję nowe rozwiązania, które w sposób niebudzący wątpliwości pozwolą na osiągnięcie zakładanego celu, jaki przyświeca autorom projektu, tj. poprawę sytuacji osób świadczących pracę na rynku pracy. Organy Państwowej Inspekcji Pracy będą mogły wykorzystywać nowe narzędzia do skuteczniejszej i realnej walki z nadużyciami w tym zakresie. Przede wszystkim konieczne jest dostosowanie modelu rozstrzygnięcia podejmowanego w wyniku ustaleń kontrolnych, wskazujących na zatrudnienie		Uwaga nieuwzględniona propozycja nie wykonuje zobowiązania z kamienia milowego

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Odejście od formy charakterystycznej dla dotychczasowych rozstrzygnięć sądów powszechnych, w ramach rozpatrywania powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy, na rzecz rozwiązań charakterystycznych dla administracyjnego trybu określania praw i obowiązków, pozwoli na stosowanie nowej instytucji w sytuacjach niedających możliwości wszechstronnego ustalenia stanu faktycznego, w szczególności braku poczynienia przez strony stosunku prawnego pełnych ustaleń co do warunków zatrudnienia np. czasu trwania umowy, wysokości wynagrodzenia, stanowiska itd. Powszechne obawy budzi bowiem, czy ustalenie przez inspektora pracy stanu faktycznego, w celu wydania przez okręgowego inspektora pracy decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy wraz z rozstrzygnięciem w przedmiocie istotnych warunków pracy i płacy, będzie często możliwe. Obligatoryjna treść rozstrzygnięcia okręgowego inspektora pracy, w brzmieniu pierwotnie proponowanym, uniemożliwiałaby więc w wielu sytuacjach faktyczną możliwość wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy. Co więcej poważne obawy budzi, czy wyposażenie organów Państwowej Inspekcji Pracy w uprawnienie kształtujące, niejako zastępujące wolę stron, nie jest wyposażeniem organu publicznego w instrument prawny zbyt daleko ingerujący w swobodę podejmowania pracy oraz prawnie dopuszczalną swobodę kształtowania treści stosunku pracy. Z przyczyn wyżej wskazanych, wyposażenie organów Państwowej Inspekcji Pracy w		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			uprawnienie do wydawania decyzji nakazującej pracodawcy potwierdzenie zawarcia umowy o pracę należy uznać za wystarczające. Decyzja nakazująca potwierdzenie na piśmie umowy o pracę stanowiłaby de facto ustalenie w trybie administracyjnym, że strony łączy stosunek pracy, ale nie ingerowałaby w wolę stron. Pozwoliłoby to na reakcję ze strony organów Państwowej Inspekcji Pracy nawet w sytuacji, gdy podmiot powierzający pracę oraz osoba ją świadcząca nie ustaliły wprost wszystkich warunków zatrudnienia, a charakter wykonywanej pracy wskazuje na cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Przyjęcie ww. koncepcji pozwoli również na efektywniejszą egzekucję decyzji. Jednocześnie należy zauważyć, że w powszechnej dyskusji podniesiono obawy co do konsekwencji wcześniejszego wykonania decyzji, w sytuacji, gdy nie ostanie się ona wcale lub w swoim pierwotnym brzmieniu. Dotyczy to zarówno kwestii podatkowoskładowych, jak i szeregu innych obowiązków pracodawcy związanych z powierzaniem pracy w ramach stosunku pracy. Możliwość powstania roszczeń odszkodowawczych i regresowych ze strony podmiotów powierzających pracę, zarówno względem organów i instytucji państwowych, jak i być może samego pracownika, niepotrzebnie komplikowałaby stan prawny. Obawy z tym związane mogłyby w praktyce ograniczyć wydawanie decyzji przez okręgowego inspektora pracy, z uwagi na ewentualne konsekwencje prawne nieudanej próby pomocy osobom świadczącym pracę, jak i stanowiłyby negatywny argument dla osób, które miałyby wątpliwości czy		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			zwrócić się o nią do organów Państwowej Inspekcji Pracy. Najbezpieczniejszym rozwiązaniem dla wszystkich zainteresowanych stron jest więc przyjęcie, że realizacja decyzji następowałaby, gdy będzie ona ostateczna i upłynie już termin na wniesienie odwołania do sądu, lub w przypadku jego wniesienia, zostanie ono prawomocnie rozpatrzone. W ten sposób wyeliminowane zostałoby ryzyko konieczności odwrócenia skutków prawnych wywołanych przez zrealizowanie decyzji, która nie ostałaby się w obrocie prawnym. Jednocześnie rozwiązanie to nie byłoby nadmiernie uciążliwe dla osoby świadczącej pracę. Jest to swego rodzaju kompromis pomiędzy udzieleniem pracownikowi wsparcia przez państwo, a konsekwencjami przystąpienia do świadczenia pracy bez sformalizowania zasad jej wykonywania. Biorąc pod uwagę powyższe, uprzejmie proszę Panią Minister o ponowną analizę projektowanej ustawy. Ważne, aby przepisy ustawy nie budziły wątpliwości i służyły jak najlepiej ochronie osób świadczących pracę. W załączeniu przekazuję dodatkowe uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD 283). Proponuje się, aby pkt 7a otrzymał następujące brzmienie: „7a) nakazania potwierdzenia na piśmie umowy o pracę w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, wskazanych w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.”;		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Proponowane w projekcie określenie „stwierdzenia istnienia stosunku pracy” wskazywałoby na konstytutywny (kształtujący) charakter tej decyzji, natomiast nakaz potwierdzenia na piśmie umowy o pracę ma charakter deklaratoryjny. W sytuacji, gdy łączący strony stosunek prawny ma wynikające z art. 22 § 1 Kodeksu pracy cechy stosunku pracy, organ w drodze decyzji nakazywałby wyłącznie wykonanie ciężącego na podmiocie kontrolowanym obowiązku (stwierdzenie, czy też ustalenie istnienia stosunku pracy należy bowiem do kompetencji sądu). Odpowiednie zmiany dotyczące określenia decyzji z pkt 7a (tzn. „nakazania potwierdzenia na piśmie umowy o pracę” zamiast „stwierdzenie istnienia stosunku pracy” należałoby wprowadzić również w art. 2 projektu ustawy.		
129	Główny Inspektor Pracy	Art. 11 pkt 8 i 9	W pkt 8 wyrazy „w pkt 1-7a” proponuje się zastąpić wyrazami „w pkt 1-7”. Dodatkowo po pkt 8 proponuje się dodać pkt 9 w brzmieniu: „9) wydania polecenia potwierdzenia na piśmie umowy o pracę w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach wskazanych w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy i podmiot kontrolowany tego nie kwestionuje.”. Wprowadzenie możliwości wydania przez inspektora pracy polecenia potwierdzenia na piśmie umowy o pracę w		Uwaga nieuwzględniona propozycja nie wykonuje zobowiązania z kamienia milowego

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			sytuacji kiedy nieprawidłowo zawarto umowę cywilnoprawną zamiast umowy o pracę prowadzić będzie do uproszczenia i zwiększenia efektywności procedury przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę już w trakcie kontroli, w sytuacji kiedy podmiot kontrolowany uzna zasadność takiego rozwiązania. Przyczyni się również do zmniejszenia kosztów postępowania oraz bardziej elastycznego podejścia na zasadzie przekonania kontrolowanego do odejścia od niewłaściwej praktyki, a przede wszystkim spowoduje szybki efekt dla pracownika i innych organów (ZUS, KAS).		
130	Główny Inspektor Pracy	Art. 23 ust. 1 pkt 2a	Proponuje się pkt 2a nadać brzmienie: „2a) żądania od podmiotu kontrolowanego – w uzasadnionych przypadkach, jeżeli nie stoi to w sprzeczności z celem kontroli – przeprowadzenia transmisji online umożliwiającej dokonanie zdalnych oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy przy zastosowaniu dostępnych urządzeń technicznych umożliwiających przekaz telekomunikacyjny, a w szczególności urządzeń umożliwiających dwukierunkową łączność, pozwalających na odbiór obrazu lub obrazu i dźwięku w czasie rzeczywistym pomiędzy uczestnikami czynności kontrolnej;”		Uwaga nieuwzględniona propozycja nie wykonuje zobowiązania z kamienia milowego
131	Główny Inspektor Pracy	Art. 33 ust. 1 pkt 2	Proponuje się pkt 2 nadać brzmienie: „2) kieruje wystąpienia i wydaje polecenia, o których mowa w art. 11 pkt 8-9 i art. 11b;”.		Uwaga nieuwzględniona

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Zmiana ta związana jest z propozycją dodania w art. 11 pkt 9.		propozycja nie wykonuje zobowiązania z kamienia milowego
132	Główny Inspektor Pracy	Art. 34 ust. 1b	Proponuje się ust. 1b nadać brzmienie: „1b. Polecenia, o których mowa w art. 11 pkt 8-9 i art. 11b wydawane są w formie ustnej.”. Zmiana ta związana jest z propozycją dodania w art. 11 pkt 9.		Uwaga nieuwzględniona propozycja nie wykonuje zobowiązania z kamienia milowego
133	Główny Inspektor Pracy	Art. 34 ust. 2b-2e	Ust. 2b proponuje się nadać brzmienie: „2b. Decyzja, o której mowa w art. 11 pkt 7a, zawiera uzasadnienie.”; Decyzje wydawane na podstawie art. 11 pkt 7a w istocie zawierałyby uzasadnienie faktyczne i prawne. Niemniej jednak, wobec zgłaszanych w procesie uzgodnień wątpliwości, proponuje się zamieszczenie ww. przepisu. Jednocześnie proponuje się rezygnację z rozwiązania zakładającego, że inspektor pracy będzie uprawniony nie tylko do stwierdzania istnienia stosunku pracy (a właściwie nakazania potwierdzenia na piśmie umowy o pracę), ale także do ustalania treści tego stosunku (projektowany ust. 2b w dotychczasowym brzmieniu). Celem decyzji okręgowego inspektora pracy będzie potwierdzenie, że doszło do zawarcia umowy o pracę. Pozostałe kwestie dotyczące treści stosunku pracy pozostaną do ustalenia zgodnie z wolą stron. Dokonanie takich ustaleń przez inspektora pracy powodowałoby wydłużenie czasu trwania kontroli, związane byłoby z koniecznością zebrania		Uwaga nieuwzględniona propozycja nie wykonuje zobowiązania z kamienia milowego

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			niezbędnego materiału dowodowego, gdzie inspektor pracy musiałby dokonywać szczegółowych ustaleń w zakresie rodzaju i warunków wiążącej strony umowy o pracę, przy najczęściej występującym sporze stron i w warunkach sprzecznych interesów stron wiążącego ich stosunku prawnego w tym zakresie. Należy mieć na uwadze, że ustalenie warunków pracy i płacy zgodnie z art. 11 Kodeksu pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Inspektor pracy ustalając te warunki w drodze decyzji ingerowałby w sposób nieuprawniony w prawo stron stosunku pracy do swobodnego kształtowania warunków zatrudnienia. Co istotne, zawarty w projekcie ustawy przepis określający niezbędne elementy decyzji spowoduje, że w przypadku braku możliwości bezspornego określenia choćby jednego z elementów decyzji, okręgowy inspektor pracy zmuszony będzie do zakończenia postępowania administracyjnego wydaniem decyzji o jego umorzeniu. Jednocześnie nawet w przypadku ustalenia przez okręgowego inspektora pracy elementów decyzji, jedna ze stron lub obie, nie negując ustaleń w zakresie łączącego strony stosunku pracy, mogą często kwestionować to rozstrzygnięcie nie zgadzając się z konkretnymi ustaleniami inspektora pracy (np. twierdząc, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie nie w wysokości 7500 zł, a 7000 zł lub 8000 zł).		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Ponadto proponuje się uchylenie dodawanych ust. 2c-2e. Dodawane przepisy nie rozstrzygają o wszystkich skutkach wiążących się w decyzją wydawaną na podstawie art. 11 pkt 7a (np. nie odnoszą się do obowiązków pracodawców w zakresie obejmującym okres sprzed wydania decyzji), ponadto nie określają w pełni konsekwencji tych decyzji, również w sferze podatkowej i ubezpieczeniowej (co zostało wyraźnie wyartykułowane w uwagach do projektu w procesie uzgodnień). Dodatkowo w razie uchylenia przez sąd decyzji organów PIP mogą być kierowane roszczenia przeciwko Skarbowi Państwa o zasądzenie odszkodowania z tytułu poniesionych kosztów związanych z zakwalifikowaniem, w drodze decyzji, zatrudnienia jako stosunku pracy. Nie ma również potrzeby zamieszczania regulacji dotyczącej wstrzymania wykonania decyzji w zakresie skutków podatkowych czy ubezpieczeniowych, ponieważ na zasadach ogólnych, wynikających z Kodeksu postępowania administracyjnego, wniesienie odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy do Głównego Inspektora Pracy wstrzymywałoby wykonanie decyzji.		
134	Główny Inspektor Pracy	Art. 34 ust. 5b	W ust. 5b proponuje się określić termin na wniesienie odwołania od decyzji, o której mowa w art. 11 pkt 7a, na 14 dni (zamiast proponowanych 7 dni)		Uwaga nieuwzględniona propozycja nie wykonuje zobowiązania z kamienia milowego

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
135	Główny Inspektor Pracy	Art.34 ust. 5d	Proponuje się dodanie w ust. 5d zdania drugiego w brzmieniu: „Wniesienie odwołania do sądu wstrzymuje wykonanie decyzji.”. W razie wstrzymania wykonania decyzji do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sądu decyzja nie podlegałaby wykonaniu. Taka regulacja nie narażałaby stron na negatywne konsekwencje związane z obowiązkiem realizacji decyzji, która następnie zostałaby uchylona przez sąd, jak również nie narażałaby Skarbu Państwa na ewentualne roszczenia odszkodowawcze.		Uwaga nieuwzględniona propozycja nie wykonuje zobowiązania z kamienia milowego
136	Główny Inspektor Pracy	Art. 2 projektu ustawy (dodawany art. 477 ^{7c} Kodeksu postępowania cywilnego)	Proponuje się art. 477 ^{7c} nadać brzmienie: „Art. 477 ^{7c} . Stronami postępowania są podmiot, do którego została skierowana decyzja i osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja oraz Główny Inspektor Pracy.”. Dopiero w wyniku postępowania sądowego zostanie rozstrzygnięte czy podmiot, do którego została skierowana decyzja, ma status pracodawcy.		Uwaga nieuwzględniona propozycja nie wykonuje zobowiązania z kamienia milowego
137	Główny Inspektor Pracy	Nowelizacja ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji	W ustawie z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz. U. z 2025 r. poz. 132, z późn. zm.) w art. 2 w § 1 pkt 11 proponuje się nadać brzmienie: „11) obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę oraz innego świadczenia przysługującego pracownikowi, a także potwierdzenia na piśmie umowy o pracę, nakładane w drodze		Uwaga nieuwzględniona propozycja nie wykonuje zobowiązania z kamienia milowego

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy.”.		
138	Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców	Art. 1 pkt 2 lit. A projektu ustawy	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					administracyjnych, a wskazane w uwadze ryzyka mają charakter hipotetyczny i nie znajdują oparcia w systemowych zabezpieczeniach proceduralnych.
139	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.
140	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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					– 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 re kwalifikacji w ramach istniejącego systemu. Organy właściwe (ZUS i organy podatkowe) są zobowiązane do dokonania odpowiednich korekt i przebiegowań, 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, dokonywane są zwroty lub przebiegowania 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 przebiegowania mają charakter proceduralno-techniczny, a nie materialnoprawny, i nie wymagają regulacji w akcie o

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					charakterze ustrojowym lub ochronnym. Ich powtarzanie prowadziłyby 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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
141	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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 deklaratywny i

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					reguluje skutki w zakresie prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, czy prawa podatkowego. 2. Obowiązujące przepisy podatkowe i ubezpieczeniowe przewidują mechanizmy korekt, przebiegowań 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.
142	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		Uwaga nieuwzględniona Uwaga opiera się na błędnym założeniu o retroaktywnym charakterze skutków decyzji

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			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.		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
143	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.
144	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		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			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.		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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.
145	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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
146	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.
147	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.
148	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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
149	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.
150	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”.
151	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.
152	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		Kwestia wynika z przepisów odrębnych.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			odsetek od zaległości z tytułu składek wynikających z decyzji Inspekcji.		
153	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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. 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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					podatkowymi i ZUS, umożliwiając im zastosowanie odpowiednich przepisów materialnych. Nie jest więc potrzebne ani zasadne powielanie tych regulacji w ustawie o PIP. 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. Zarzut nieuwzględnienia „sposobu rozliczenia” jest w istocie postulatem nieuzasadnionego rozszerzenia materii ustawy o PIP poza jej przedmiotowy zakres. Ustawa ta ma charakter ustrojowo-

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.
154	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		Uwaga nieuwzględniona Projektowane przepisy mają na celu wyłącznie ustalenie istnienia stosunku pracy przez decyzję Inspektora Pracy w przypadkach, gdy

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			ekwiwalentu pieniężnego w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu.		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.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.
155	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

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					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.
156	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		Uwaga uwzględniona.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			m.in. opiniowanie projektów aktów normatywnych dotyczących interesów przedsiębiorców oraz zasad podejmowania, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.		
157	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”	Uwaga ogólna i podsumowująca	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” ocenia pozytywnie kierunek projektowanych zmian ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283), mających na celu wzmocnienie rangi Państwowej Inspekcji Pracy i możliwości jej działań w przypadku konkretnych przypadków sytuacji patologicznego zatrudnienia. Prezydium KK NSZZ „Solidarność” jednocześnie podkreśla, że projekt ustawy w obecnym kształcie jest na tyle niespójny i niejasny, że zdecydowanie wymaga szczegółowych konsultacji w Radzie Dialogu Społecznego. Wobec nowych zadań PIP, Prezydium KK postuluje także konieczność zapewnienia odpowiedniego finansowania PIP, aby inspektorzy pracy mogli w sposób aktywny realizować cele projektowanej ustawy. Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zauważa, że projekt ustawy stanowi element zmiany realizacji kamienia milowego A71G		Uwaga wyjaśniona Uwaga zawiera szereg istotnych kwestii dla reformy rynku pracy. W znacznej części odnosi się do zagadnień wykraczających poza zakres ustawy. Z pewnością postulowane kwestie należą do odrębnych prac legislacyjnych.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO) poprzez jednostronne odstępianie przez rząd RP od objęcia ubezpieczeniem emerytalno-rentowym wszystkich umów cywilnoprawnych. Krok ten jednoznacznie ocenialiśmy negatywnie podczas konsultacji III rewizji KPO. Tę opinię podtrzymujemy. W naszej ocenie odejście od poprzedniego brzmienia kamienia milowego nie pozwoli na systemową zmianę obecnej, częściowo patologicznej, struktury rynku pracy i na zaprzestanie promowania optymalizacji podatkowej, wpływającej negatywnie na długofalową stabilność systemu ubezpieczeń społecznych. Ta zmiana kamienia milowego, wynikająca jedynie z przyczyn politycznych nie została poddana konsultacji z partnerami społecznymi w ramach Rady Dialogu Społecznego, co należy uznać za rażące naruszenie zasad dialogu społecznego, co także pokazuje niezdolność rządu do perspektywicznego spojrzenia na wyzwania polskiego rynku pracy. Po przeanalizowaniu przedstawionego projektu ustawy nie uważamy, iż przyczyni się on do kompleksowej reformy mającej zapewnić wyraźne		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			ograniczenie segmentacji rynku pracy co zapowiedziano w KPO (A.4.7). Prezydium zdecydowanie podkreśla, że walka z segmentacją rynku pracy powinna zawierać rozwiązania prawne, które gwarantują przekształcenie umów cywilnoprawnych w umowę o pracę w sytuacji istnienia przesłanek wynikających z art. 22 kodeksu pracy i zwraca uwagę, że rząd powinien równoległe przygotować zmiany, które wyrównają obciążenia publicznoprawne (składki na FUS oraz podatki) pomiędzy zatrudnieniem pracowniczym a niepracowniczym. Proponowane w projekcie zmiany nie przyniosą na rynku pracy zmiany, której oczekuje Komisja Europejska tj. zmniejszenie dualizacji rynku pracy i ograniczenia nadużywania niepracowniczych podstaw zatrudnienia w Polsce. W naszej ocenie warunkiem trwałej normalizacji sytuacji na rynku pracy jest także: - wycofanie zwolnienia z obowiązku opłacania składki na FUS w przypadku umów cywilnoprawnych zawieranych z osobami poniżej 26. roku życia, które się uczą. - pilną modyfikację mechanizmów „małego ZUS”		

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			oraz „ulgi na start” w przypadku samozatrudnienia, tak aby nie stanowiły one bodźca do pozornego wypychania z „etatów”. (...) Podsumowując, NSZZ „Solidarność” podtrzymuje obawy dotyczące marginalnego wpływu proponowanego rozwiązania prawnego na pożądaną zmianę struktury rynku pracy, co z pewnością nie jest tym co oceniamy jako możliwość skutecznego ograniczenia jego segmentacji, a więc realizacji zobowiązań w ramach KPO.		
158	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”		Pomimo powyższej krytycznej oceny działania rządu RP w odniesieniu do zmiany kamienia milowego, uważamy, że każda propozycja wzmocnienia pozycji osoby wykonującej pracę zarobkową, a zwłaszcza dotycząca sfery, w której praktyka od lat wykazuje istnienie daleko idących nieprawidłowości zyskuje poparcie NSZZ „Solidarność”. Zagadnienie nadużywania umów cywilnoprawnych, a zwłaszcza zastępowanie nimi umów o		Uwaga częściowo uwzględniona W projektowanym art 34 ustawy zmieniającej ustawę o PIP wprowadzono ust. 2h stanowiący, iż wydanie decyzji, o której mowa w art. 11 pkt 7a, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, zwłaszcza nie może

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			pracę, w szczególności wówczas, gdy faktycznie łącząca strony relacja wypełnia przesłanki wskazane w art. 22 1 k.p. jest szczególnie dotkliwe dla zatrudnionych. W ocenie Prezydium KK rozwiązania zawarte w projekcie budzą liczne wątpliwości wymagające wyjaśnienia. <u>Z projektu powinno wyraźnie wynikać że błędna decyzja inspektora pracy nie będzie obciążać osoby zatrudnionej.</u> Ustawa nie odnosi się do skutków odmiennej kwalifikacji umowy dokonanej przez sąd powszechny od kwalifikacji umowy określonej w decyzji inspektora Państwowej Inspekcji Pracy. Jeśli sąd pracy nie uzna umowy zawartej przez strony za umowę o pracę powstaną wątpliwości co do rozliczeń należności, które zostały wypłacone w czasie trwania sporu sądowego osobie wykonującej pracę, np. wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenie i dodatek za nadgodziny itd. Nie jest jasne, czy w takim przypadku podmiot zatrudniający nie uznany przez sąd za pracodawcę mógłby żądać zwrotu wypłaconego wynagrodzenia lub innych świadczeń związanych z pracą jako nienależnie pobranych. Kwestia ta,		stanowią przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Dodatkowo w celu zagwarantowania pracownikom ochrony trwałości stosunku pracy i wszelkich konsekwencji z nawiązania takiego stosunku pracy wynikających wprowadzony został do kpc art. 477^{7h}. stanowiący, iż w przypadku prawomocnego uchylecia decyzji Głównego Inspektora Pracy uznaje się, że stwierdzony w decyzji stosunek pracy trwał od dnia doręczenia pracodawcy decyzji okręgowego inspektora pracy do dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu albo do rozwiązania stosunku pracy, jeśli rozwiązanie to nastąpiło przed wydaniem

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			wymaga wyraźnego rozstrzygnięcia i nie obciążania konsekwencjami takiej sytuacji osoby wykonującej pracę. Kolejną nierozstrzygniętą kwestią jest rozwiązanie, w czasie sporu sądowego, stosunku pracy i wydanie świadectwa pracy, w razie uznania przez sąd pracy, że nie było przesłanek do wydania przez Inspektora pracy decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy. Powstaje wątpliwość, jak należałoby w takim przypadku traktować nie tylko świadectwo pracy, ale i dokumentację pracowniczą wytworzoną w trakcie trwania sporu sądowego, już po uzyskaniu rozstrzygnięcia, że stosunek pracy nie istniał. Projekt <u>nie wprowadza domniemań materialnych ani procesowych</u>, co stanowi jedną z jego podstawowych słabości i sugeruje instrumentalne wprowadzenie kamienia milowego KPO, zamiast realnej reformy. Za nierealistyczne uznajemy założenie, że sama decyzja administracyjna PIP (stwierdzająca istnienie stosunku pracy) ograniczy dualizację rynku pracy bez zmian w rozkładzie ciężaru dowodu. Proponujemy wprowadzenie negatywnych konsekwencji dowodowych za nieprzedłożenie dokumentów znajdujących się u		prawomocnego orzeczenia. Powyższe przepisy zagwarantują trwałość stwierdzonego stosunku pracy. W zakresie postępowania dowodowego projektowane przepisy postępowania odrębnego mają na celu przerzucenie ciężaru dowodu na stronę odwołującą się od decyzji GIP. To ta strona będzie zobowiązana do wykazania, że stosunek pracy nie istniał. W zakresie uwagi dotyczącej osoby, której praw i obowiązków dotyczy decyzja, to wskazać należy, iż doprecyzowany został projektowany art. 11 ust. 7a (który należy czytać łącznie z przepisami dotyczącymi osób uprawnionych do wniesienia odwołania), który wskazuje także na

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			pracodawcy (np. grafiki, dane z systemów): „Nieprzedłożenie bez usprawiedliwienia dokumentów lub danych, do których przedłożenia pracodawca został zobowiązany, pozwala sądowi przyjąć za ustalone twierdzenia strony przeciwnej co do faktów, które dokumenty te miały potwierdzać.” <u>Z przepisów ustawy powinno wynikać wyraźnie, że „osoba, której praw i obowiązków dotyczy decyzja” to także osoba prowadząca działalność na własny rachunek jeśli praca miała cechy z art. 22 1 k.p. Z nowododanego do art. 34 ustawy ust. „5a. wynika, że od decyzji okręgowego inspektora pracy, o której mowa w art. 11 pkt 7a, podmiotowi kontrolowanemu lub osobie, której praw i obowiązków dotyczy decyzja, przysługuje odwołanie do Głównego Inspektora Pracy”,</u> Z projektu ustawy nie wynika wyraźnie czy decyzja inspektora stwierdzająca istnienie stosunku pracy miałyby dotyczyć także wcześniejszego okresu, tj. od dnia rozpoczęcia pracy. Z projektu wynika, że decyzja podlega natychmiastowemu wykonaniu w zakresie skutków, jakie przepisy prawa pracy wiążą z nawiązaniem stosunku		osoby faktycznie świadczące pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeks pracy, powinna być zawarta umowa o pracę. Kwestia związana z datą stwierdzenia istnienia stosunku pracy tj., czy decyzja dotyczyć będzie także wcześniejszego okresu, tj. od dnia faktycznego rozpoczęcia pracy, wskazać należy, iż zgodnie z projektowanym art. 34 ust. 2b pkt 2 decyzja inspektora zawierać będzie datę zawarcia umowy o pracę i datę rozpoczęcia pracy, a w przypadku zakończenia wykonywania pracy przed wydaniem decyzji – ustaloną w toku kontroli datę ustania stosunku pracy. Chodzi o faktyczną datę stwierdzoną w toku kontroli. Dodatkowo, zgodnie z projektowanym art 34 ust. 2d, jeżeli zgromadzony

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			pracy oraz obowiązkami w zakresie podatków i ubezpieczeń społecznych powstałymi <u>od dnia jej wydania</u> (projektowany art. 34 ust. 2d). Projektowany ust. 2e przewiduje, że „Wykonanie decyzji (. . .) podlega wstrzymaniu w zakresie skutków, jakie przepisy prawa wiążą z: 1) obowiązkami w zakresie podatków powstałymi przed dniem wydania decyzji, 2) obowiązkami w zakresie ubezpieczeń społecznych powstałymi przed dniem wydania decyzji — do dnia upływu terminu na wniesienie odwołania, a w przypadku wniesienia odwołania do dnia prawomocnego orzeczenia sądu.” Brak wyraźnego przepisu w tej kwestii rodzi wątpliwości co do roszczeń pracowniczych od dnia zawarcia umowy do dnia wydania decyzji przez inspektora pracy (np. staż urlopowy, nadgodziny, dodatki, odprawy),		przez okręgowego inspektora pracy materiał dowodowy nie pozwoli na ustalenie daty zawarcia umowy o pracę i daty rozpoczęcia pracy – wskazane zostanie, że data rozpoczęcia pracy jest równocześnie datą zawarcia umowy o pracę.
159	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”		Projekt posługuje się sformułowaniem „wszelkie informacje zgromadzone przez ZUS” (nniana art. 14 ust. 2 pkt 3 ustawy). W naszej ocenie to za szerokie i ryzykowne określenie, dlatego postulujemy wprowadzenie zamkniętego katalogu danych, który byłby spójny z nowym art. 50 ust. 13a		Uwaga nieuwzględniona. W art. 14 w ust. 2 pkt 3 projektuje się w brzmieniu: “3. przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zakresie niezbędnym do realizacji zadań Państwowej Inspekcji Pracy;”, co ogranicza żądania do danych

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
			ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zamiast klauzul ogólnych.		koniecznych i niezbędnych do wykonywania ustawowych zadań przez Państwową Inspekcję Pracy. Ta klauzula ograniczająca, jest zgodna z zasadą celowości i proporcjonalności przetwarzania danych. Katalog zamknięty mógłby ograniczyć skuteczność działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy.
160	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”		Projekt przewiduje, że szczegółowy zakres i warunki techniczne ustala „porozumienie” ZUS—PIP—KAS (art. 68ac ust. 3). W naszej ocenie będzie to akt wewnętrzny, który nie zastąpi normy ustawowej. Postulujemy przenieść zakres danych, logowanie dostępu i profile uprawnień do ustawy lub rozporządzenia PRM z art. 16 ustawy o PIP.		Uwaga nieuwzględniona. Art. 68ac otrzymał brzmienie: „Art. 68ac. 1. Zakład prowadzi system teleinformatyczny służący do wymiany między Zakładem, Państwową Inspekcją Pracy oraz Szefem Krajowej Administracji Skarbowej danych i informacji niezbędnych do dokonywania analizy ryzyka naruszenia prawa i niewykonywania obowiązków z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia, prawa podatkowego,

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. 2. Dane i informacje, o których mowa w ust. 1, są wymieniane, w drodze teletransmisji za pośrednictwem systemu teleinformatycznego określonego tym przepisem. 3. Szczegółowy zakres danych i informacji, o których mowa w ust. 1, oraz sposób ich wymiany określają porozumienia zawarte między Zakładem a Państwową Inspekcją Pracy oraz Szefem Krajowej Administracji Skarbowej.” Propozycja nadania nowego brzmienia dodawanemu art. 68ac ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika z konieczności dostosowania tego przepisu do propozycji dodania art. 299i Ordynacji podatkowej. Ponadto, uwzględniając fakt, że wymianie mają podlegać informacje objęte tajemnicą skarbową, to zasadne jest

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					bardziej precyzyjne niż obecnie określenie na poziomie ustawy zakresu danych i informacji, które mają być przedmiotem wymiany. Zakres ten będzie obejmował dane i informacje niezbędne do dokonywania analizy ryzyka naruszenia prawa i niewykonywania obowiązków z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Sposób w jaki został określony ten zakres wskazuje na konieczność przestrzegania zasady minimalizmu przetwarzania danych, ponieważ wymianie mają podlegać wyłącznie dane „niezbędne” do realizacji celu jakim jest przede wszystkim zwalczanie szarej strefy w obszarze prawa pracy. Zwalczanie szarej strefy w tym obszarze niewątpliwie wywrze pozytywny wpływ nie tylko na poprawę ochrony praw pracowniczych, ale również realizację obowiązków publicznoprawnych, w zakresie podatków i

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Podobnie jak w przypadku projektowanego art. 299i Ordynacji podatkowej propozycja dodania art. 68ac ust. 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przewiduje obowiązek zawarcia porozumień pomiędzy ZUS, PIP i Szefem KAS, które mają umożliwić określenie zakresu koniecznych prac informatycznych w celu zbudowania systemu teleinformatycznego służącego do wymiany danych pomiędzy tymi organami i instytucjami. Przedmiotem tych porozumień będzie określenie szczegółowego zakresu danych oraz sposobu ich wymiany w drodze teletransmisji. Automatyzacja procesu wymiany tych danych wymaga szczegółowego określenia na poziomie technicznym kluczowych kwestii dla prawidłowego funkcjonowania tego systemu teleinformatycznego.

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
161	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”		Na marginesie należy dodać, że projekt zawiera także błędy stylistyczne i techniczne. Chociażby w projektowanym art. 11 ust. 7a zawarto sformułowanie „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;”, a można byłoby użyć sformułowania „istnienia stosunku pracy w razie zawarcia umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy, powinna zostać zawarta umowa o pracę;”		Uwaga nieuwzględniona. Z punktu widzenia zasad techniki prawodawczej oraz logiki języka prawnego należy stanowczo podkreślić, że wskazana w uwadze propozycja redakcyjna nie znajduje uzasadnienia ani merytorycznego, ani legislacyjnego. Użyte w projekcie sformułowanie „w sytuacji, kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę” jest w pełni zgodne z zasadami redakcji aktów normatywnych i odpowiada przyjętemu w orzecznictwie oraz piśmiennictwie prawniczym sposobowi ujmowania przesłanek stosunku pracy. Zwrot „w sytuacji, kiedy” ma charakter kazuistyczny i precyzyjnie odzwierciedla faktyczną okoliczność stwierdzoną w toku kontroli — tj. zaistnienie stanu faktycznego, w którym mimo zawarcia umowy cywilnoprawnej występują

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					cechy stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Z kolei sugerowany w uwadze zwrot „w razie zawarcia umowy cywilnoprawnej” ma charakter hipotetyczny i może sugerować, że przepis odnosi się do potencjalnej możliwości zawarcia takiej umowy, a nie do faktycznie zaistniałego stanu rzeczy. Tym samym zmiana brzmienia prowadziłaby do zubożenia precyzji normatywnej przepisu, osłabiając jego walor operacyjny i mogąc rodzić wątpliwości interpretacyjne co do momentu, w którym organ może wydać decyzję o ustaleniu stosunku pracy. W konsekwencji należy uznać, że obecne brzmienie przepisu jest nie tylko poprawne językowo i zgodne z zasadami techniki prawodawczej, lecz także trafniejsze dogmatycznie, gdyż w sposób jednoznaczny odwołuje się do stanu faktycznego ujawnionego w toku kontroli, a nie do

Lp.	Podmiot wnoszący uwagę	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
					zdarzenia przyszłego lub możliwego. Z tego względu uwaga jest niezasadna i nie powinna zostać uwzględniona.
162	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”		Z art. 10 projektu ustawy wynika, że Główny Inspektor Pracy najpóźniej do dnia 31 marca 2025 r. przedłoży ministrowi właściwemu do spraw pracy strategię, raport z audytu, zarządzenie i porozumienie, o którym mowa odpowiednio w art. 8 10. Wydaje się, że w przepisie błędnie wskazano rok 2025 r, Główny Inspektor Pracy nie będzie miał możliwości wykonania tego obowiązku, chyba że przeniesie się w czasie.		Uwaga uwzględniona. W projektowanym przepisie zostanie wskazana właściwa data.

**ZGŁOSZENIE
ZAINTERESOWANIA PRACAMI NAD PROJEKTEM - ZGŁOSZENIE ZMIANY DANYCH***

**Projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych
ustaw (Numer z wykazu UD283)**

(tytuł projektu założeń projektu ustawy, projektu ustawy lub projektu rozporządzenia i inne
z jego treści udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej
lub informacja zamieszczona w wykazie prac legislacyjnych Rady Ministrów,
Prezesa Rady Ministrów albo ministrów)

A. OZNACZENIE PODMIOTU ZAINTERESOWANEGO PRACAMI NAD PROJEKTEM

1. Nazwa/imie i nazwisko**
Olga Gierada - Jablonka

2. Adres-siedziby/adres miejsca zamieszkania**
[REDACTED]

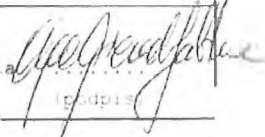
3. Adres do korespondencji i adres e-mail
[REDACTED]

**B. WSKAZANIE OSÓB UPRAWNIONYCH DO REPREZENTOWANIA PODMIOTU WYMNIENIONEGO W CZĘŚCI A
W PRACACH NAD PROJEKTEM**

Lp.	Imię i nazwisko	Adres
1		
2		
3		
4		
5		

**C. OPIS POSTULOWANEGO ROZWIĄZANIA PRAWNEGO, ZE WSKAZANIEM INTERESU BĄDĄCEGO
PRZEDMIOTEM OCHRONY**

W załączeniu

D ZAŁĄCZONE DOKUMENTY		
1	Uwagi obywatelskie i petycje	
2	Prace	
3		
4		
5		
6		
7		
8		
E. Niniejsze zgłoszenie dotyczy uzupełnienia braków formalnych/zmiany danych** zgłoszenia dokonanego dnia (podać datę z części F poprzedniego zgłoszenia)		
F. OSOBA SKŁADAJĄCA ZGŁOSZENIE		
Imię i nazwisko	Data	Podpis
Olga Gierada - Jablonka	03.10.2025r.	
G. KLAUZULA ODPOWIEDZIALNOŚCI KARNEJ ZA SKŁADANIE FAŁSZYWYCH ZEZNAN Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia 		

* Jeżeli zgłoszenie nie jest składane w trybie art. 7 ust. 6 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa, treść: "– Zgłoszenie zmiany danych" skreśla się

** Niepotrzebne skreślić

Pouczenie:

1. Jeżeli zgłoszenie ma na celu uwzględnienie zmian zaistniałych po dacie wniesienia urzędowego formularza zgłoszenia (art. 7 ust. 6 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa) lub uzupełnienie braków formalnych poprzedniego zgłoszenia (§ 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22 sierpnia 2011 r. w sprawie zgłaszania zainteresowania pracami nad projektami aktów normatywnych oraz projektami założeń projektów ustaw (Dz. U. Nr 181, poz. 1080)), w nowym urzędowym formularzu zgłoszenia należy wypełnić wszystkie rubryki, powtarzając również dane, które zachowały swoją aktualność.
2. Część B formularza wypełnia się w przypadku zgłoszenia dotyczącego jednostki organizacyjnej oraz w sytuacji, gdy osoba fizyczna, która zgłasza zainteresowanie pracami nad projektem założeń projektu ustawy lub projektem aktu normatywnego, nie będzie uczestniczyła osobiście w tych pracach.
3. W części D formularza, stosownie do okoliczności, uwzględnia się dokumenty, o których mowa w art. 7 ust. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa, a także pełnomocnictwa do wniesienia zgłoszenia lub do reprezentowania podmiotu w pracach nad projektem aktu normatywnego lub projektu założeń projektu ustawy.
4. Część E formularza wypełnia się w przypadku uzupełnienia braków formalnych lub zmiany danych dotyczących wniesionego zgłoszenia.

Do: **Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Od: r.pr. Olga Gierada – Jabłonka

Uwagi obywatelskie do projektu nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy

Szanowna Pani Minister,

jako obywatelka Rzeczypospolitej Polskiej, przedstawiam swoje uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Numer z wykazu UD283).

Moje uprawnienie do zajęcia stanowiska znajduje oparcie w:

- art. 9a ust. 2 oraz ust. 3 ustawy z 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa;
- § 36 ust. 1 Regulaminu pracy Rady Ministrów (uchwała nr 190 z 29 października 2013 r.) – przewidujących konsultacje publiczne i opiniowanie projektów ustaw;
- § 3 ust. 1 Zarządzenia Nr 2 Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 stycznia 2014 r. w sprawie zasad prowadzenia konsultacji publicznych dokumentów opracowywanych w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

I. Wstęp

Na tle skali rynku pracy projektowane „wzmocnienie” jest nieproporcjonalne. W ostatnim dniu grudnia 2024 r. liczba pracujących w gospodarce narodowej wyniosła 15,2 miliona. Równocześnie na koniec grudnia 2024 r. w Polsce było 2,4 miliona osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych, z czego 1,4 miliona stanowiły osoby, które nie wykonywały równocześnie pracy, kwalifikującej ich do pracujących w gospodarce narodowej. Dla porównania, w ostatnim dniu marca 2025 r. pracę wyłącznie na podstawie umów zlecenia i pokrewnych wykonywało w Polsce 1394,9 tys. osób, czyli 1,4 miliona umów cywilnoprawnych (opracowanie GUS „Wykonujący pracę wyłącznie na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce w marcu 2025 r.”, opublikowane w dniu 15.09.2025r.).

Dane GUS wyraźnie pokazują, że zdecydowana większość osób pracujących w Polsce wykonuje pracę na podstawie umów o pracę. Statystyki nie dowodzą jaki odsetek umów cywilnoprawnych stanowi nadużycia, natomiast należy przyjąć racjonalnie, że jest to tylko pewien procent z ogółu w statystyce. Dlatego, o ile walka z patologiami w tym zakresie jest zdecydowanie ważna i potrzebna, to wybrany w projekcie sposób przeciwdziałania należy ocenić jako nadmiarowy i nieproporcjonalny do skali zjawiska.

II. Fundamenty prawa pracy i rola sądów

Prawo pracy jest ustawą szczególną (*lex specialis*) względem prawa cywilnego, gwarantującą pracownikowi ochronę: urlop, stabilność zatrudnienia, zabezpieczenie socjalne, prawo do świadczeń. Dlatego ustalenie, czy dana relacja jest stosunkiem pracy, wymaga głębokiej analizy prawnej i faktycznej.

Sąd Najwyższy w niezliczonych orzeczeniach podkreśla, że ocena przesłanek z art. 22 § 1 KP wymaga badania całokształtu okoliczności, a nie prostego formalizmu. Ten bogaty dorobek judykatury dowodzi, że kwalfikacja umowy nie jest kwestią banalną, którą mógłby rozstrzygać inspektor bez prawniczego przygotowania.

III. Argumenty konstytucyjne i systemowe

1. Trójpodział władzy i prawo do sądu (art. 10 i 45 Konstytucji RP)

Orzekanie o istnieniu stosunku pracy jest domeną sądów pracy. Przekazanie tej funkcji inspektorom PIP prowadzi do uzurpacji kompetencji sądowych przez organ administracji.

2. Brak kwalifikacji i ryzyko arbitralności

Inspektorzy nie mają co do zasady wykształcenia prawniczego, a projekt powierza im rozstrzyganie spraw wymagających wiedzy i doświadczenia sądów pracy.

Ustalenie, czy w konkretnej relacji prawnej istnieje stosunek pracy, jest jedną z najbardziej złożonych czynności jurydycznych w całym prawie pracy. Nie bez powodu Sąd Najwyższy od lat buduje szeroką judykaturę dotyczącą art. 22 § 1 KP. Wystarczy spojrzeć na aspekt ilości orzeczeń omawiających problematykę samego podporządkowania.

Niejednokrotnie sprawy, które trafiają do rozstrzygnięcia przez sąd są sprawami skomplikowanymi i wielowątkowymi. Często również związane z przejściem zakładu pracy i problematyką z tym związaną. Sprawy te nie bez przyczyny nie kończą się na pierwszej rozprawie. Wymagają głębokiej analizy stanu faktycznego i zgromadzonych dowodów. Nie jest możliwe przeprowadzenie tak pogłębionej analizy przy kontroli, która po pierwsze, z zasady trwa krótko (zgodnie z art. 55 ust. 1 Ustawy Prawo przedsiębiorców, czas trwania wszystkich kontroli przez organ, nie może przekraczać 6 dni roboczych w roku kalendarzowym [mikroprzedsiębiorcy], a w przypadku dużych przedsiębiorców – 48 dni w roku), po drugie, może być przeprowadzona nawet zdalnie, a po trzecie, nie jawi się tak sformalizowanymi zasadami postępowania i badania materiału dowodowego jak postępowanie sądowe. Oznacza to, że inspektor pracy, dysponując ułamkiem czasu jakim dysponuje sąd, ma przeprowadzić te same ustalenia i to zazwyczaj nie do jednej osoby. W praktyce inspektor bada często sytuację dotyczącą całej grupy zatrudnionych. To samo w sobie powoduje, że pewność i rzetelność takiego procesu kontrolnego nie może być zagwarantowana. Nie da się w tych ramach

czasowych rzetelnie odtworzyć wieloletnich, złożonych relacji zatrudnienia i przeanalizować materiału dowodowego gromadzonego przez lata.

Inspektorzy pracy, mimo wysokich kwalifikacji praktycznych, nie są w większości prawnikami. Ustawa o PIP nie wymaga ukończenia studiów prawniczych, a praktyka pokazuje, że kadra inspektorska rekrutuje się także spośród ekonomistów, inżynierów czy specjalistów administracji. To czyni ich wybitnymi ekspertami w zakresie bhp czy warunków pracy, ale nie przygotowuje do roli quasi-sędziów prawa pracy.

Nadanie kompetencji do wydawania decyzji konstytutywnych o powstaniu stosunku pracy oznacza de facto przekazanie funkcji sądu w ręce urzędnika administracji, bez gwarancji jednolitości, znajomości judykatury i zasad prawa procesowego. Pojawia się ryzyko arbitralności: w podobnych stanach faktycznych mogą zostać wydane sprzeczne decyzje, nie z powodu różnic dowodowych, ale z braku prawnego przygotowania i wypracowanych standardów orzeczniczych.

3. Nieproporcjonalność ingerencji w działalność gospodarczą (art. 22 Konstytucji RP)

Konstytucja RP w art. 22 dopuszcza ograniczenie wolności działalności gospodarczej wyłącznie z powodu „ważnego interesu publicznego”. Bez wątpienia ochrona pracowników jest takim interesem. Ale nawet wówczas ograniczenie musi spełniać wymogi proporcjonalności. Analizując czy przedmiotowy projekt spełnia test proporcjonalności, należy dojść do wniosku, że projekt tego testu nie spełnia. Przechodząc przez etapy tego testu, okazuje się, że:

- 1) zasada przydatności – w pewnym zakresie środek jest przydatny: decyzja może doprowadzić do szybszego formalnego przekształcenia umowy i zapewnienia ochrony pracowniczej. Jednocześnie skuteczność tego środka jest pozorna, wątpliwe jest by 100% tych decyzji zostało utrzymanych w mocy, mając na uwadze, że decyzje te mają być wydawane przez osoby bez wykształcenia i praktyki prawniczej.

Środek jest formalnie przydatny, ale jego realna skuteczność budzi poważne wątpliwości.

- 2) zasada konieczności – Czy istnieją inne, mniej uciążliwe dla przedsiębiorców i bardziej adekwatne środki osiągnięcia tego samego celu?

Alternatywy istnieją (są wskazane w sekcji V. niniejszego pisma).

Wybrany środek – konstytutywna decyzja, mająca natychmiastowy rygor wykonalności, jest środkiem najbardziej drastycznym, a nie najłagodniejszym.

Projekt nie spełnia zasady konieczności – ustawodawca wybrał rozwiązanie nadmierne, choć dostępne były środki mniej uciążliwe i równie skuteczne.

3) Zasada proporcjonalności sensu stricto – Czy korzyści płynące z ochrony pracowników przeważają nad kosztami i stratami, jakie ponoszą inne wartości konstytucyjne?

Po stronie korzyści: szybsza ochrona pracowników przed stosowaniem umów cywilnoprawnych w miejsce stosunków pracy.

Po stronie strat:

- skutki decyzji wykonuje się natychmiast, do czasu rozstrzygnięcia przez sąd daną osobę należy uznawać za pracownika, co rodzi szereg wyzwań organizacyjnych, ale też finansowych;
- ingerencja w wolność działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji) i pewność prawa (art. 2 Konstytucji),
- ryzyko chaosu rozliczeniowego i dezorganizacji działalności gospodarczej;
- obciążenie MŚP obowiązkiem tworzenia rezerw finansowych.

Bilans jest jednoznaczny: straty są znacznie większe niż potencjalne korzyści, zwłaszcza że projekt nie dowodzi skali problemu (brak danych, jaki procent umów cywilnoprawnych jest rzeczywiście nadużyciem).

Dodatkowo, uzasadnienie projektu nie zawiera statystyk ani twardych danych dotyczących:

- liczby umów cywilnoprawnych faktycznie zastępujących umowę o pracę,
- odsetka nieprawidłowych umów w skali rynku,
- trendów czasowych (np. za 2023 i 2024).

Opiera się wyłącznie na ogólnych stwierdzeniach o skali problemu i postulacie jego eliminacji. Jest to stanowczo zbyt mało danych na decydowanie się na aż tak drastyczny w skutkach krok.

Konwersja umów B2B z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą

Projekt ustawy przewiduje możliwość przekształcenia w stosunek pracy także umów zawieranych z osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą (tzw. samozatrudnionymi). To rozwiązanie rodzi szereg fundamentalnych wątpliwości prawnych i praktycznych.

Samozatrudnienie jest w polskim porządku prawnym formą wykonywania pracy chronioną konstytucyjnie – jako element wolności gospodarczej. W myśl art. 20 Konstytucji RP – *Spółeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej.*

Osoba prowadząca JDG ma pełne prawo do wyboru tej formy świadczenia usług, zawierania kontraktów oraz do decydowania o zakresie ryzyka ekonomicznego. Automatyczne

przekwalifikowanie takiej umowy w stosunek pracy stanowiłoby ingerencję w sferę autonomii jednostki i podważało sens instytucji działalności gospodarczej.

Osoba samozatrudniona płaci już składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne z tytułu prowadzenia działalności. W przypadku przekształcenia jej kontraktu B2B w stosunek pracy, powstałby obowiązek równoległego opłacenia składek także z tego tytułu (a przynajmniej zdrowotnych). To prowadziłoby do podwójnego obciążenia, co jest sprzeczne z zasadą sprawiedliwości społecznej i racjonalności systemu ubezpieczeń.

Konwersja kontraktów B2B rodzi szczególnie trudne pytania praktyczne:

- Jak określić wymiar etatu?
- Jak ustalić czas pracy i rozliczać nadgodziny, skoro istotą JDG jest samodzielna organizacja czasu pracy?
- Jak ustalić wynagrodzenie pracownicze, gdy w umowie B2B określone są stawki projektowe, abonamentowe lub ryczałtowe, a do tego występują koszty uzyskania przychodu i różne modele rozliczeń podatkowych?

W praktyce występować będzie dużo większy wachlarz wątpliwości. Dodatkowo, inspektorzy traktować mogą instrukcje zamawiających co do efektów końcowych, za autonomiczne podporządkowanie. Jeżeli do tego, z przyczyn organizacyjnych i konieczności zapewnienia poufności oraz ochrony danych osobowych, zamawiający dostarcza sprzęt oraz wskazuje miejsce realizacji usług i przedziały czasowe dostępności przedsiębiorcy, to łatwo można sobie wyobrazić, że taką sytuację inspektorzy potraktować mogliby jako stosunek pracy (pomimo tego, że w istocie nim nie jest).

Niewspółmierne również jest stosowanie stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę w razie problemów z ustaleniem stawki wynagrodzenia, i to nie jako opcja, a jako obligatoryjny sposób ustalenia podstawy wynagrodzenia.

W nowoprojektowanym art. 35 ust. 1 podmiot kontrolowany ma obowiązek poinformowania organu PIP o jego realizacji – ale o czym właściwie ma podmiot informować, skoro decyzja jest konstytutywna i natychmiast wykonalna?

W wielu branżach – IT, doradztwo, medycyna, architektura, usługi prawnicze – samozatrudnienie jest dominującą formą świadczenia usług, preferowaną zarówno przez usługodawców, jak i usługobiorców. Automatyczna konwersja kontraktów B2B w umowy o pracę zdeorganizowałaby cały rynek usług profesjonalnych, zmniejszając konkurencyjność polskich firm na rynku europejskim.

Mając na uwadze wszystkie argumenty przedstawione w tej sekcji pisma, postulat objęcia decyzjami PIP także kontraktów B2B należy uznać za **najbardziej ryzykowny element projektu, wymagający bezwzględnego wykreślenia w projektowanym brzmieniu i odrębnego podejścia.**

IV. Dane i skala zjawiska – dane ustalone samodzielnie

Problem nadużyć istnieje, ale nie wiadomo dokładnie, jaki odsetek z zawieranych umów cywilnoprawnych jest zawarty nieprawidłowo zamiast umowy o pracę, a ustawodawca nie posiada precyzyjnych danych.

Wskazane we wstępie niniejszego stanowiska liczby nie uzasadniają stosowania tak radykalnego podejścia. Tym bardziej, że z istniejącego już uprawnienia PIP bardzo rzadko korzysta. Zgodnie z art. 63¹ KPC oraz art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy o PIP, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli. Jednakowoż, w artykule z dnia 10 października 2024r. w portalu Prawo.pl („PIP chce ustalać istnienie stosunku pracy, a zainteresowany – niekoniecznie; <https://www.prawo.pl/kadry/ustalanie-istnienia-stosunku-pracy-po-co-pip-nakaz-przekształcenia-umowy-cywilnoprawnej-w-umowe-o-prace,529446.html>”), wskazano, że „inspektorzy pracy wnieśli w 2022 r. – **18** powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 20 osób, w 2023 r. – **52** powództwa na rzecz 58 osób, a w I półroczu 2024 r. **2** powództwa na rzecz 6 osób. – Z danych dostępnych w Głównym Inspektoracie Pracy wynika, że w poprzednich okresach sprawozdawczych sądy orzekły ustalenie istnienia stosunku pracy w 2 (2022 r.) oraz 18 (2023 r.) przypadkach. W I półroczu tego roku takie orzeczenia nie zapadły.”

V. Propozycje alternatywne

1. Szybka ścieżka sądowa – uproszczone procesy o ustalenie stosunku pracy, maksymalnie 6 miesięcy.
2. Wykorzystywanie w większym wymiarze uprawnienia inspektorów PIP do kierowania powództw do sądu – skoro PIP już dziś ma kompetencje do inicjowania powództw, to nadawanie władzy quasi-sądowej (wydawania decyzji o ustaleniu stosunku pracy) jest niepotrzebne i nadmiarowe.

Jeżeli z przyczyn brzmienia Decyzji Rady Unii Europejskiej w sprawie zatwierdzenia oceny planu odbudowy i zwiększania odporności Polski, zastosowanie rozwiązań alternatywnych nie byłoby możliwe, to wnoszę o zmianę projektu w ten sposób, by **decyzja wydawana przez PIP nie była natychmiast wykonalna**.

Natychmiastowa wykonalność decyzji prowadzi do powstania skutków prawnych i finansowych jeszcze przed merytoryczną oceną sprawy przez niezawisły sąd. Nawet jeśli projekt częściowo odracza obowiązki składkowe i podatkowe, to nadal natychmiastowe są obowiązki pracodawcy związane z BHP, badaniami lekarskimi, ewidencją czasu pracy, wynagrodzeniem czy urlopami, etc. Jeżeli decyzja zostanie uchylona, powstaje chaos rozliczeniowy, którego skutki mogą być trudne do odwrócenia.

Cele KPO zakładają wzmacnianie praworządności i stabilności regulacyjnej w Polsce, a nie jej osłabianie. Nadrzędnym celem reformy jest ograniczenie obciążeń administracyjnych i regulacyjnych, z jakimi zmagają się przedsiębiorstwa w Polsce. Ponadto, celem jest zwiększenie elastyczności i bezpieczeństwa polskiego rynku pracy, a także podniesienie globalnej konkurencyjności polskiej gospodarki. Mając na uwadze destabilizację organizacji przedsiębiorstw, w kierunku których wydane zostaną takie decyzje, skutkiem dalszym będzie negatywny wpływ na wymienione wyżej cele.

Mając na uwadze powyższe, należy postulować, aby decyzja **wywoływała skutki dopiero po uzyskaniu ostateczności bądź prawomocnym rozstrzygnięciu sądu pracy**. Tylko takie rozwiązanie zapewni zgodność projektu z celami KPO oraz zagwarantuje równowagę pomiędzy ochroną praw pracowników a stabilnością działalności przedsiębiorstw.

VI. Odniesienie do poszczególnych zmian

1. Art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy o PIP – projektowane przepisy przewidują usunięcie aktualnego uprawnienia PIP do wnoszenia powództw. Należy tę zmianę ocenić negatywnie. Uprawnienie to winno się wzmocnić.
2. Art. 11 pkt 7a ustawy o PIP i wszystkie pozostałe, które do tej podstawy się odnoszą – jak powyżej szeroko zostało opisane, projektowana zmiana jest niewspółmierna i wnoszę o odstąpienie od niej, a co najmniej odstąpienie od zmiany opisanej w pkt 4 poniżej oraz wyłączenie możliwości wydawania decyzji w przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą. W przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą powinna wciąż pozostać wyłącznie droga wystąpienia z powództwem przez PIP do sądu pracy, by nie obciążać dodatkowo tychże przedsiębiorców ciężarem dowodu.
3. Art. 34 ust. 2c ustawy o PIP – jeżeli materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie wynagrodzenia za pracę to nie powinno być podstaw do wydania decyzji w ogóle. Ewentualnie powinna być stosowana zasada, zgodnie z którą jeżeli pozostają niedające się usunąć wątpliwości co do stanu faktycznego, wątpliwości te są rozstrzygane na korzyść strony (art. 81a § 1 KPA). W tym przypadku, na korzyść pracownika. Stosowanie automatycznie stawki minimalnej nie jest konstrukcją zgodną z interesem pracownika.
4. Art. 34 ust. 2d ustawy o PIP – projektowany przepis wprowadza zasadę natychmiastowej wykonalności decyzji. Z przyczyn szczegółowo opisanych w niniejszym piśmie, wnoszę o odstąpienie od tej zmiany w całości. Jeżeli bowiem w wyniku odwołania sąd pracy utrzyma decyzję w mocy, to ustalenie istnienia stosunku pracy – zgodnie z ugruntowaną linią orzecniczą – i tak wywoła skutki **ex tunc**, tj. ze skutkiem wstecznym (retroaktywnie). Interesy pracownika zostaną

zatem zabezpieczone w pełnym zakresie, bez konieczności obciążania pracodawcy skutkami nieprawomocnej i potencjalnie wadliwej decyzji.

5. Art. 34 ust. 5b ustawy o PIP – Projekt przewiduje asymetrię terminów odwoławczych: od decyzji Głównego Inspektora Pracy do sądu – 30 dni, od decyzji Okręgowego Inspektora Pracy do GIP – jedynie 7 dni. Tak krótki termin jest rozwiązaniem nieproporcjonalnym i podważa zasadę równości stron. Pracownik lub przedsiębiorca – często działający bez profesjonalnego pełnomocnika – może w ciągu 7 dni nie mieć realnej możliwości zapoznania się z pełną treścią decyzji i akt sprawy, uzyskania porady prawnej i przygotowania odwołania z należytą argumentacją. Dla porównania, w postępowaniach administracyjnych i podatkowych terminy odwoławcze wynoszą z reguły 14 dni. Nie ma żadnego racjonalnego uzasadnienia, aby w sprawach tak doniosłych, jak ustalenie stosunku pracy, wprowadzać termin krótszy. Ponadto, skoro odwołanie do sądu przysługuje w terminie 30 dni, to utrzymywanie „szybkiego” 7-dniowego odwołania do GIP nie przyspieszy ochrony prawnej, lecz jedynie zwiększy ryzyko przymusowej stabilizacji wadliwej decyzji z powodu niedochowania krótkiego terminu.
6. art. 35 ust. 1 ustawy o PIP – podmiot kontrolowany, do którego została skierowana decyzja, m.in. o której mowa w art. 11 ust. 7a ma obowiązek poinformowania o jej realizacji. Według projektu, decyzja przekształca stosunek cywilnoprawny w stosunek pracy z chwilą jej wydania. O czym więc podmiot kontrolowany ma informować?
7. Art. 461 § 1² KPC – projektowany przepis stanowi poważne ograniczenie prawa do sądu bliskiego miejscu wykonywania pracy, wyrażonego dotychczas w art. 461 § 1 k.p.c. W aktualnym stanie prawnym pracownik może wytoczyć powództwo przed sąd, w którego okręgu praca była wykonywana. To rozwiązanie ma fundamentalne znaczenie – umożliwia realny dostęp do sądu osobom o ograniczonych zasobach, które często nie są w stanie ponieść kosztów podróży i reprezentacji w odległych miejscowościach. Projekt, przenosząc właściwość do sądu rejonowego według siedziby okręgowego inspektora pracy, tworzy stan nierówności procesowej: organ administracji (OIP, GIP) i pracodawca dysponują zasobami, by prowadzić sprawę w „swoim” sądzie, pracownik zostaje zmuszony do podróży i ponoszenia kosztów procesowych poza miejscem wykonywania pracy. Jest to sprzeczne z aksjologią prawa pracy i tradycją ochrony słabszej strony stosunku zatrudnienia.
8. art. 467 § 5 k.p.c. – projektowany przepis przewiduje, że jeżeli w sprawie odwołania od decyzji GIP sąd stwierdzi istotne braki w materiale dowodowym, to

przewodniczący może zwrócić akta do GIP w celu ich uzupełnienia. Taka konstrukcja, w przypadku, gdy mamy do czynienia z decyzją natychmiast wykonalną, nie może zostać zaakceptowana. Akceptowanie w takim stanie decyzji wadliwych prowadzi do wypaczenia całej procedury: zamiast rzetelnej kontroli administracyjnej mamy decyzję wstępną, nieopartą na solidnym materiale dowodowym, która i tak rodzi poważne skutki dla pracodawcy i pracownika. Po drugie, taka konstrukcja wydłuża postępowanie sądowe i wprowadza stan przewlekłości. Po trzecie, skoro projektodawca przewiduje możliwość zwrotu sprawy do GIP z powodu braków dowodowych, to jedynym racjonalnym rozwiązaniem powinno być uchylenie wadliwej decyzji. Jeśli decyzja nie spełnia minimalnych standardów kompletności i rzetelności materiału dowodowego, nie powinna w ogóle obowiązywać. A już z pewnością nie w trybie natychmiast wykonalnym.

9. Art. 96 § 1a Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia – przewiduje stałą wartość grzywny w wysokości 5 000 zł, bez względu na okoliczności. Przepis w brzmieniu aktualnym przewiduje górną jego granicę do 2 000 zł. Jest to rozwiązanie rażąco nieproporcjonalne. Po pierwsze, obecny przepis pozwala na indywidualizację kary – uwzględnienie skali naruszenia, winy, warunków majątkowych obwinionego czy stopnia społecznej szkodliwości czynu. Po drugie, sztywne ustalenie wysokości grzywny na poziomie 5 000 zł oznacza, że mały przedsiębiorca, zostanie potraktowany identycznie jak duży podmiot systemowo nadużywający prawa. To narusza zasadę proporcjonalności i zasadę równości wobec prawa.

VII. Konkluzja

Cel – ochrona pracowników – jest ważny i zasługuje na poparcie. Ale środek jest niewspółmierny. Największymi wyzwaniem zdają się być 1) natychmiastowa wykonalność decyzji oraz 2) ingerencja w działalność przedsiębiorców prowadzących jednoosobowe działalności gospodarcze, świadomie wybierających tę formę, pomimo i tak już dużego obciążenia kosztami prowadzenia działalności w takiej formie.

Wnoszę o przyjęcie rozwiązań systemowych, które wzmocnią ochronę pracowników bez ingerowania w ład prawny i stabilność gospodarki.

Z wyrazami szacunku,

Olga Gierada - Jabłonna

03.10.25