NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY
KOMISJA KRAJOWA
80-855 Gdańsk, Wały Piastowskie 24
(9) NIP 583-000-96-42

SEKRETARIAT
Prezydium Komisji Krajowej
NSZZ »SOLIDARNOŚĆ«
(3)

Decyzja

Prezydium KK

nr 132/26

ws. opinii o *komisyjnym projekcie ustawy o zmianie ustawy o sporcie*

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność" przedstawia opinię do projektu ustawy o zmianie ustawy o sporcie z dnia 29 września 2026 r. Opinia koncentruje się przede wszystkim na art. 1 pkt 1 projektu, przewidującego dodanie do ustawy z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie art. 6a, określającego podstawy prawne relacji pomiędzy zawodnikami, trenerami, instruktorami sportu i innymi członkami sztabów szkoleniowych a klubami sportowymi i związkami sportowymi.

Prezydium KK negatywnie ocenia projekt w tym zakresie. Zgodnie z uzasadnieniem celem projektowanego przepisu jest „zabezpieczenie zawodników i trenerów przed negatywnymi skutkami przymusowego przekształcania umów B2B i kontraktów sportowych w umowy o pracę" w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 473). Poważne zastrzeżenia budzi już samo posłużenie się przez projektodawcę określeniem „przymusowe" przekształcanie umów. Sformułowanie to całkowicie pomija istotę problemu fragmentacji rynku pracy oraz jego konsekwencje dla osób wykonujących pracę, w szczególności ograniczenie przysługujących im praw i ochrony. Ustalenie istnienia stosunku pracy zostaje w ten sposób przedstawione nie jako przywrócenie stanu zgodnego z prawem, lecz jako zagrożenie, przed którym należałoby chronić strony umowy. Takie ujęcie odzwierciedla wyłącznie interes podmiotów zatrudniających i wprost wskazuje, że celem projektu jest neutralizacja rozwiązań wprowadzonych ustawą o PIP. W ocenie Prezydium KK projektowana regulacja nie stanowi zatem odpowiedzi na problem właściwy dla sektora sportu, lecz zmierza jedynie do wyłączenia jednego sektora spod stosowania rozwiązań o charakterze powszechnym.

Odnosząc się bezpośrednio do treści projektu, Prezydium KK zwraca uwagę na następujące kwestie:

Projektowany przepis nie wprowadza nowej normy prawnej. Możliwość nawiązania relacji pomiędzy zawodnikiem, trenerem lub instruktorem a klubem sportowym albo związkiem sportowym zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej wynika już obecnie z zasady swobody umów (art. 353^1 k.c.), której granice wyznacza art. 22 § 1^1 i § 1^2 k.p. Zgodnie z tymi przepisami zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 jest zatrudnieniem na podstawie

stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, a zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy jest niedopuszczalne. Projektowany art. 6a reguł tych nie modyfikuje, co przyznaje sam projektodawca, wskazując w uzasadnieniu, że przepis „może okazać się (w pewnym zakresie) nieskuteczny wobec rozwiązań przewidzianych w ustawie o PIP", ponieważ organy inspekcji pracy i tak będą oceniać stan faktyczny przez pryzmat art. 22 § 1 k.p., oraz że o kwalifikacji umowy „każdorazowo i tak decydować będą a casu ad casum cechy faktycznego wykonywania działalności". Projektodawca sam zatem potwierdza, że proponowana regulacja nie wpływa na obowiązujące reguły kwalifikacji stosunku prawnego.

Uzasadnienie projektu jest przy tym wewnętrznie sprzeczne. Z jednej strony projektodawca zapewnia, że przepis „nie stanowi ograniczenia ogólnych norm chroniących stosunek pracy", z drugiej zaś wskazuje, że kontrakty sportowe „nie powinny podlegać normom, które się odnoszą do zasady ochrony pracy". Skoro projektowany przepis nie zmienia obowiązujących reguł kwalifikacji stosunku prawnego, jego jedyną funkcją może być oddziaływanie na ich wykładnię. Istnieje zatem realne ryzyko, że art. 6a wraz z uzasadnieniem będzie powoływany w postępowaniach przed organami inspekcji pracy i sądami jako argument przemawiający przeciwko ustaleniu istnienia stosunku pracy. Projektowany przepis jest zatem albo pozbawiony treści normatywnej, albo zmierza do ograniczenia skuteczności art. 22 k.p. W żadnym z tych wariantów jego wprowadzenie nie znajduje uzasadnienia.

Przedstawianie ustalenia istnienia stosunku pracy jako „negatywnego skutku" dla zawodników i trenerów odwraca ochronną funkcję prawa pracy, wynikającą z art. 24 Konstytucji RP. Organ inspekcji pracy stwierdzający istnienie stosunku pracy nie kształtuje nowego stosunku prawnego, lecz ustala stan, który z mocy art. 22 § 1^1 k.p. wynika z faktycznego sposobu wykonywania pracy. Sam projektodawca przyznaje zresztą (przypis 3 uzasadnienia), że w niektórych przypadkach „najlepszym zabezpieczeniem" dla zawodnika, trenera lub instruktora byłaby właśnie umowa o pracę. Jako skutki, którym projekt ma zapobiec, uzasadnienie wskazuje natomiast konieczność stosowania przepisów dotyczących czasu pracy, norm odpoczynku, ochrony trwałości stosunku pracy i wypowiedzenia „oraz skutki finansowe z tym związane", a zatem obciążenia po stronie klubów sportowych i związków sportowych. Gwarancje wynikające z prawa pracy, służące ochronie słabszej strony stosunku zatrudnienia, zostały w projekcie potraktowane wyłącznie jako koszt, którego należy uniknąć. Faktycznymi beneficjentami projektowanej regulacji byłyby zatem podmioty zatrudniające, a nie osoby wykonujące pracę, na których ochronę powołuje się projektodawca. Projekt sprawia w tym kontekście wrażenie odpowiedzi przede wszystkim na oczekiwania klubów sportowych, związków sportowych i środowisk reprezentujących ich interesy, a nie na potrzeby samych zawodników, trenerów i instruktorów.

Prezydium KK ma świadomość specyfiki pracy zawodników i trenerów oraz nietypowych elementów ich zatrudnienia. Obowiązujące przepisy pozwalają jednak na odpowiednie ukształtowanie tych relacji, zarówno w ramach stosunku pracy, jak i na innych podstawach prawnych, o ile sposób wykonywania pracy nie wykazuje cech określonych w art. 22 § 1 k.p. Jeżeli natomiast cechy te występują, strony łączy stosunek pracy, a tworzenie ustawowych konstrukcji mających podważyć taką kwalifikację stanowi w istocie próbę obejścia prawa. Jeżeli projektodawca uznaje za konieczne uwzględnienie szczególnego charakteru pracy zawodowych sportowców, właściwą drogą jest systemowe uregulowanie szczególnego rodzaju umowy o pracę, wypracowane w ramach dialogu społecznego, nie zaś wyłączenie sektora sportu spod ochrony wynikającej z prawa pracy. Należy również podkreślić, że gwarancje pracownicze mają szczególne znaczenie w sektorze sportowym, w którym zdolność do wykonywania pracy w całości lub w znacznym stopniu zależy od sprawności fizycznej. Między innymi ochrona przysługująca pracownikom w okresie choroby i niezdolności do pracy oraz uprawnienia związane z rodzicielstwem (w szczególności dotyczące kobiet profesjonalnie zajmujących się sportem) stanowią podstawowe zabezpieczenie osób wykonujących pracę w sektorze.

Zakres podmiotowy projektowanego przepisu wykracza przy tym daleko poza sport zawodowy. Obejmuje on nie tylko zawodników, ale również trenerów, instruktorów sportu i „innych członków sztabu szkoleniowego", a uzasadnienie odwołuje się do podmiotów działających w całym dziale 93 PKD, w tym w obszarze rekreacji i sportu powszechnego. Według danych przywołanych przez projektodawcę sama kadra szkoleniowa w klubach sportowych liczy 72,6 tys. osób. Projektowana regulacja obejmowałaby zatem znaczną grupę osób, których praca, w szczególności prowadzenie zajęć sportowych i rekreacyjnych w klubach, szkółkach czy obiektach sportowych, nie wykazuje żadnych cech odróżniających ją od typowej pracy podporządkowanej. W odniesieniu do tych osób argument o szczególnym charakterze sportu zawodowego traci jakiekolwiek uzasadnienie, a projektowany przepis prowadziłby w istocie do osłabienia ochrony pracowniczej w całym sektorze usług sportowych i rekreacyjnych, nie zaś do uwzględnienia specyfiki sportu wyczynowego.

Również cechy wskazywane w uzasadnieniu jako specyficzne dla sportu, takie jak nieregularny czas pracy, sezonowość czy brak stałego miejsca pracy, występują w wielu sektorach gospodarki, a Kodeks pracy przewiduje instrumenty pozwalające na ich uwzględnienie, w tym umowy o pracę na czas określony oraz zróżnicowane systemy czasu pracy. Przyjęcie, że tego rodzaju cechy uzasadniają ustawowe ograniczenie oceny dokonywanej na gruncie art. 22 k.p., prowadziłoby do stopniowego ograniczania powszechnego charakteru ochrony wynikającej z prawa pracy. Ryzyko to dostrzega sam projektodawca, wskazując, że wprowadzenie wyjątku dla sportu w ustawie o PIP byłoby rozwiązaniem „raczej niezalecanym – z uwagi na potencjalny zarzut obchodzenia prawa pracy

i jednostronnego uprzywilejowania branży sportowej względem innych branży". Przeniesienie tego samego wyjątku do ustawy o sporcie nie zmienia jego charakteru.

Projektowana regulacja nie została również poprzedzona diagnozą problemu, który miałaby rozwiązywać. Projektodawca przyznaje, że nie istnieją dane o liczbie umów o pracę i umów cywilnoprawnych zawieranych w sporcie, a skutki ustawy o PIP w tym sektorze uzależnia od „nieznanej dzisiaj skali" korzystania przez organy inspekcji pracy z nowych uprawnień. Ocena potencjalnych skutków projektu ogranicza się w konsekwencji do rozważań o charakterze hipotetycznym.

Także orzecznictwo przywołane w uzasadnieniu nie wspiera przyjętego w projekcie kierunku, lecz potwierdza prymat faktycznego sposobu wykonywania pracy nad nazwą i formą umowy.

W wyroku z dnia 10 lutego 2016 r., I UK 65/15, Sąd Najwyższy wskazał, że o kwalifikacji działalności „nie przesądza jedynie formalny proces legalizujący tę działalność", lecz faktyczny sposób jej wykonywania. W wyroku z dnia 12 listopada 2015 r., III AUa 577/14, Sąd Apelacyjny w Warszawie uznał natomiast, że zawodowi piłkarze świadczący usługi na podstawie kontraktów o profesjonalne uprawianie piłki nożnej pozostawali w stosunku pracy, podkreślając, że istotne jest „nie tyle, jaką pracę wykonuje zatrudniony, ale w jakich czyni to warunkach". Uchwała siedmiu sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 22 czerwca 2015 r., II FPS 1/15, dotyczy z kolei wyłącznie kwalifikacji przychodów sportowców na gruncie podatku dochodowego od osób fizycznych. Przywołane przez samego projektodawcę orzecznictwo wprost wskazuje na to, że stosunek pracy jest w sporcie formą w pełni dopuszczalną i adekwatną nawet w odniesieniu do zawodowych piłkarzy, a tym bardziej w odniesieniu do trenerów, instruktorów i pozostałych członków sztabów szkoleniowych, których praca nie ma charakteru wyczynowego.

Niezależnie od powyższego projektowany przepis budzi istotne zastrzeżenia z punktu widzenia zasad techniki prawodawczej.

Przepis zestawia w jednym wyliczeniu kategorie niejednorodne: „stosunek pracy" jako stosunek prawny, oraz „umowę cywilnoprawną" jako czynność prawną stanowiącą jego podstawę. Jeżeli przepis miał wskazywać podstawy prawne relacji, właściwym określeniem byłaby „umowa o pracę".

Ponadto, posłużenie się zwrotem „w szczególności" nadaje wyliczeniu charakter przykładowy. Katalog ten nie pełni żadnej funkcji normatywnej, a zarazem wprost dopuszcza dowolne inne, nieokreślone formy, w tym – w zestawieniu z wyraźnym odwołaniem do osób „wykonujących działalność gospodarczą albo niewykonujących tej działalności" – samozatrudnienie trenerów, instruktorów i członków sztabów szkoleniowych.

Wątpliwości budzi również posłużenie się w projektowanym przepisie pojęciem „kontraktu sportowego". Kontrakt sportowy funkcjonuje obecnie jako umowa nienazwana. Projekt wprowadza tę nazwę do ustawy bez określenia jej definicji, elementów przedmiotowo istotnych czy reżimu prawnego, któremu umowa ta miałaby podlegać. W efekcie do ustawy trafia pojęcie pozbawione jakiejkolwiek treści normatywnej, które nie porządkuje stanu prawnego, lecz wprowadza do niego dodatkową niepewność. Jest to tym bardziej nieuzasadnione, że sam projektodawca wskazuje, iż systemowe uregulowanie kontraktu sportowego wymaga dalszych prac.

W świetle powyższych rozważań należy stwierdzić, że wprowadzenie projektowanego art. 6a nie wnosiłoby do porządku prawnego nowych istotnych rozwiązań prawnych. Jego rzeczywistym skutkiem byłoby natomiast ograniczenie stosowania przepisów ustawy o PIP w sektorze sportu, a w konsekwencji osłabienie ochrony osób wykonujących pracę i zabezpieczenie interesów podmiotów zatrudniających. Projektowana zmiana nie odpowiada również na żadne rzeczywiste problemy związane ze specyfiką zatrudnienia w sporcie, zmierzając w istocie do ograniczenia gwarancji wynikających z prawa pracy. Co istotne, również z uzasadnienia projektu nie wynika, aby wyzwania, z którymi mierzy się sektor sportowy nie mogły zostać uwzględnione
w ramach obowiązujących regulacji.

Mając powyższe na uwadze, Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność" negatywnie ocenia projekt w zakresie art. 1 pkt 1.

Spała, 18 listopada 2026 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność"

Zastępca Przewodniczącego KK
Sekretarz KK
NSZZ „Solidarność"
Grzegorz Adamowicz