

Sekretariat Prezydium KK

Od: Michalska Marzena <Marzena.Michalska@mrpips.gov.pl>
Wysłano: piątek, 6 lutego 2026 08:28
Do: legislacja@solidarnosc.org.pl
Temat: FW: projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw
Załączniki: Pismo RDS o zaopiniowanie projektu.pdf; czysty Projekt ustawy PIP z dn. 28.01.2026_wersja na SKRM (1).pdf; Uzasadnienie projektu ustawy 28.01.26 na SKRM (1).pdf; czysty OSR projektu ustawy PIP z dn. 28.01.2026 dae (1).pdf

Przesyłam ponownie w ślad za mailem jn.

Pozdrawiam,

Marzena Michalska
Naczelnik Wydziału ds. Legislacji
Wydział ds. Legislacji
Departament Prawny

+48 538 117 367

marzena.michalska@mrpips.gov.pl

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Chcesz się dowiedzieć, jak załatwić swoją urzędową sprawę – kliknij na www.obywatel.gov.pl lub zadzwoń pod nr 222 500 108.

Pomyśl o środowisku. Nie drukuj tej wiadomości, jeśli nie musisz.

Think of the environment. Please do not print this e-mail unless you really have to.

RODO – Informacja dotycząca przetwarzania danych osobowych znajduje się na stronie internetowej Ministerstwa: <https://www.gov.pl/web/rodzina/Informacja-o-przetwarzaniu-danych-osobowych-1>

Dokument ten może zawierać informacje poufne, które mogą być również objęte tajemnicą służbową. Jest on przeznaczony do wyłącznego użytku adresata. Jeśli nie są Państwo jego adresatem, to wszelkie rozpowszechnianie, dystrybucja, reprodukcja, kopiowanie,

publikacja lub wykorzystanie tego dokumentu lub informacji jest zabronione.

Jeśli otrzymali Państwo tę wiadomość przez pomyłkę, prosimy o bezzwłoczne skontaktowanie się z nami oraz usunięcie wiadomości z Państwa komputera.

This e-mail may contain confidential and/or privileged information. If you are not the intended recipient (or have received this e-mail by mistake) please notify the sender immediately and destroy this e-mail.

Any unauthorized copying, disclosure or distribution of the material in this e-mail is strictly forbidden.

From: Michalska Marzena

Sent: Thursday, February 5, 2026 6:47 PM

To: 'legislacja@solidarność.org.pl' <legislacja@solidarność.org.pl>; 'opzz@opzz.org.pl' <opzz@opzz.org.pl>; 'biuro@fzz.org.pl' <biuro@fzz.org.pl>

Cc: Wójcik Małgorzata <Małgorzata.Wojcik@mrpips.gov.pl>; Perkowski Karol <Karol.Perkowski@mrpips.gov.pl>; Wlazło Tomasz <Tomasz.Wlazlo@mrpips.gov.pl>; Kołtunowicz Dariusz <dariusz.koltunowicz@mrpips.gov.pl>; Markowska-Wolert Renata <renata.markowska-wolert@mrpips.gov.pl>; Borowiec Justyna <Justyna.Borowiec@mrpips.gov.pl>

Subject: projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw

Szanowni Państwo,

Departament Prawny Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przekazuje *projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw* wraz z pismem przewodnim.

Z poważaniem,

Marzena Michalska
Naczelnik Wydziału ds. Legislacji
Wydział ds. Legislacji
Departament Prawny

+48 538 117 367

marzena.michalska@mrpips.gov.pl

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Chcesz się dowiedzieć, jak załatwić swoją urzędową sprawę – kliknij na www.obywatel.gov.pl lub zadzwoń pod nr 222 500 108.

Pomyśl o środowisku. Nie drukuj tej wiadomości, jeśli nie musisz.

Think of the environment. Please do not print this e-mail unless you really have to.

RODO – Informacja dotycząca przetwarzania danych osobowych znajduje się na stronie internetowej Ministerstwa: <https://www.gov.pl/web/rodzina/Informacja-o-przetwarzaniu-danych-osobowych-1>

Dokument ten może zawierać informacje poufne, które mogą być również objęte tajemnicą służbową. Jest on przeznaczony do wyłącznego użytku adresata. Jeśli nie są Państwo jego adresatem, to wszelkie rozpowszechnianie, dystrybucja, reprodukcja, kopiowanie, publikacja lub wykorzystanie tego dokumentu lub informacji jest zabronione.

Jeśli otrzymali Państwo tę wiadomość przez pomyłkę, prosimy o bezzwłoczne skontaktowanie się z nami oraz usunięcie wiadomości z Państwa komputera.

This e-mail may contain confidential and/or privileged information. If you are not the intended recipient (or have received this e-mail by mistake) please notify the sender immediately and destroy this e-mail.

Any unauthorized copying, disclosure or distribution of the material in this e-mail is strictly forbidden.



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/
DP-I.0210.142.2025

Pan
Prof. Jan Klimek
Przewodniczący
Rady Dialogu Społecznego

Szanowny Panie Przewodniczący,

na podstawie art. 5 ust. 1 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.) w załączeniu przekazuję projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283) w wersji skierowanej na posiedzenie Stałego Komitetu Rady Ministrów, z uprzejmą prośbą o wyrażenie opinii.

Uprzejmie informuję, że projekt został przyjęty przez Stały Komitet Rady Ministrów na posiedzeniu w dniu 5 lutego 2026 r., a ustalenia Stałego Komitetu Rady Ministrów nie będą wpływały w sposób zasadniczy na treść projektu.

Z uwagi na konieczność pilnego procedowania ww. projektu zwracam się z uprzejmą prośbą o jego zaopiniowanie w terminie 7 dni od dnia otrzymania niniejszego pisma.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Załączniki: projekt, uzasadnienie, OSR.

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 oraz z 2025 r. poz. 321, 368, 620 i 769) 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 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 8 otrzymuje brzmienie:

¹⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, ustawę z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, 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.

„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:

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

1) funkcjonowania umowy cywilnoprawnej, lub

2) faktycznego świadczenia pracy przez osobę 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.

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 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,”

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 jednego roku poprzedzającego dzień rozpoczęcia kontroli było wykonywane zlecenie,

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),”;

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 14b 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) 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 pkt 7,
 - g) wysokość kwoty wskazanej w skierowanym wystąpieniu lub wydanym poleceniu o których mowa w art. 11 pkt 8,
 - h) wysokość kwoty wskazanej w skierowanym wystąpieniu lub wydanym poleceniu o których mowa w art. 11b,
 - i) imię, nazwisko, numer PESEL osób, których dotyczy decyzja wydana na podstawie art. 11 ust. 1 pkt 7a – o ile posiada, a w razie gdy nie nadano numeru PESEL – rodzaj, serię i numer dokumentu tożsamości;
- 2) ustalone podczas kontroli dane dotyczące osób wykonujących pracę obejmujące:
 - a) imię i nazwisko osoby wykonującej pracę,
 - b) numer PESEL o ile posiada, a w razie gdy nie nadano numeru PESEL – rodzaj, serię i numer dokumentu tożsamości,
 - c) obywatelstwo,
 - d) okres wykonywanej pracy,
 - e) dane podmiotu powierzającego wykonywanie pracy,
 - f) 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.²⁾).

Art. 14b 1. Na wniosek podmiotu zatrudniającego 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 Kodeksu pracy.

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 własnego stanowiska w sprawie;
- 5) dowód uiszczenia opłaty, o której mowa w ust. 6.

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

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

5. Wydanie interpretacji indywidualnej nie wyłącza możliwości oceny przez Głównego Inspektora 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. Udzielenie interpretacji indywidualnej następuje w drodze decyzji, od której służy odwołanie do właściwego sądu pracy w terminie i według zasad określonych w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego.

²⁾ 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.

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

10. W przypadku wystąpienia w jednym wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej odrębnych zaistniałych stanów faktycznych lub zdarzeń przyszłych pobiera się opłatę od każdego przedstawionego we wniosku odrębnego zaistniałego 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 w przypadku:

- 1) wycofania wniosku przed jego rozpoznaniem - w całości;
- 2) wycofania wniosku w części w odniesieniu do przedstawionego w nim odrębnego zaistniałego stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego, przed rozpoznaniem wniosku - w odpowiedniej części;
- 3) uiszczenia jej w kwocie wyższej od należnej - w odpowiedniej części;
- 4) pozostawienia wniosku 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. W przypadku doręczenia interpretacji indywidualnej za pomocą środków komunikacji elektronicznej interpretację indywidualną uważa się za wydaną z zachowaniem terminu, o którym mowa w ust. 4, jeżeli zawiadomienie, o którym mowa w art. 46 § 4 Kodeksu postępowania administracyjnego, zostało przesłane przed upływem tego terminu.

15. Główny Inspektor Pracy na wniosek podmiotu zatrudniającego przekazuje mu, za pomocą środków komunikacji elektronicznej, informacje o dacie wydania interpretacji indywidualnej oraz o zawartej w niej ocenie jego stanowiska, nie później niż w dniu roboczym następującym po dniu wydania interpretacji indywidualnej.

16. Główny Inspektor Pracy niezwłocznie zamieszcza w Biuletynie Informacji Publicznej, na stronie podmiotowej urzędu obsługującego Głównego Inspektora Pracy, interpretacje indywidualne, po usunięciu danych identyfikujących podmiot zatrudniający

oraz inne podmioty wskazane w treści interpretacji indywidualnej. W przypadku uchylecia albo stwierdzenia nieważności interpretacji indywidualnej Główny Inspektor Pracy niezwłocznie usuwa interpretację indywidualną z Biuletynu Informacji Publicznej, z zamieszczeniem adnotacji o przyczynie usunięcia. W przypadku zmiany interpretacji indywidualnej Główny Inspektor Pracy niezwłocznie zamieszcza w Biuletynie Informacji Publicznej zmienioną interpretację indywidualną, z zamieszczeniem adnotacji o przyczynie zmiany.

17. Interpretacja indywidualna nie jest wiążąca dla podmiotu zatrudniającego, z tym że podmiot zatrudniający nie może być obciążony sankcjami administracyjnymi, finansowymi lub karami w zakresie, w jakim zastosował się do uzyskanej interpretacji indywidualnej ani daninami w wysokości wyższej niż wynikające z uzyskanej interpretacji indywidualnej.

18. Interpretacja indywidualna jest wiążąca dla organu Państwowej Inspekcji Pracy właściwego dla podmiotu zatrudniającego i może zostać zmieniona lub uchylona wyłącznie w razie zmiany okoliczności sprawy. Nie zmienia się interpretacji, w wyniku której nastąpiły nieodwracalne skutki prawne.

19. Do postępowań o wydanie interpretacji indywidualnej stosuje się przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej.”;

6) w art. 18:

a) w ust. 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) opracowywanie rocznych i wieloletnich programów działania Państwowej Inspekcji Pracy na podstawie analizy ryzyka;”;

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) rozwiązanie problemu nieobsadzonych etatów,
- b) wprowadzenia narzędzi informatycznych na potrzeby skutecznych kontroli,
- c) opracowania:
 - 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 Rady 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 nią uwagach.”;

7) w art. 19 w ust. 1

a) pkt 4 otrzymuje brzmienie:

„4) wydawanie decyzji w sprawach, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 5 i 7a;”;

b) 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;”;

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 pomiędzy uczestnikami czynności kontrolnej. 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;”;

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 wyrazy „lub dostarczania ich w postaci elektronicznej”,
 - d) pkt 8 otrzymuje brzmienie:
 - „8) wykonywania niezbędnych dla celów kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów, kopii dokumentów w postaci elektronicznej lub w postaci papierowej, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów 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 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.”;
- 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 i 820) 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 z 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. Protokół kontroli inspektor pracy przeprowadzający kontrolę przekazuje 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 skreśla 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. Stroną postępowania, o której mowa w ust. 1 jest również pracownik.

3. Okręgowy inspektor pracy, po przeprowadzeniu kontroli, w przypadku stwierdzenia, że praca jest wykonywana w warunkach określonych w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy, może wydać decyzję, o której mowa w art. 11 ust.1 pkt 7a lub skierować do właściwego sądu pracy 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 wniesienia powództwa, okręgowy inspektor pracy nie wydaje decyzji administracyjnej 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 sądowego wydanego w wyniku wniesienia odwołania albo powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy.

7. Do pracownika, którego dotyczy postępowanie, o którym w ust. 1, stosuje się art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy od wszczęcia postępowania administracyjnego aż do zakończenia tego postępowania, w tym również w okresie obowiązywania wydanej decyzji.”;

14) w art. 34:

a) ust. 1 i 1a 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.”,

b) 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, z uwzględnieniem ust. 2a -2c, zawierają:

- 1) oznaczenie organu Państwowej Inspekcji Pracy;
- 2) datę wydania;
- 3) oznaczenie strony lub stron decyzji, a w przypadku decyzji, o której mowa w art 11 ust. 1 pkt 7a również stron umowy o pracę;
- 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.”,
- c) 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) rodzaj zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę;
 - 2) datę zawarcia umowy o pracę;
 - 3) rodzaj pracy;
 - 4) miejsce wykonywania pracy;
 - 5) wymiar czasu pracy;
 - 6) 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 zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę – wskazana zostanie umowa na czas nieokreślony;
 - 2) miejsca wykonywania pracy – wskazana zostanie siedziba pracodawcy;
 - 3) wymiaru czasu pracy – wskazany zostanie pełny wymiar czasu pracy;
 - 4) wynagrodzenia za pracę – wskazane zostanie ostatnie 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 2 jest data wydania decyzji przez okręgowego inspektora pracy, z zastrzeżeniem ust. 2g.
- 2g. Jeśli w okresie pomiędzy datą rozpoczęcia kontroli, o której mowa w art. 33a ust. 1, a datą uprawomocnienia się decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, dojdzie do rozwiązania umowy cywilnoprawnej z inicjatywy pracodawcy lub wypowiedzenia tej umowy przez pracodawcę albo zaprzestania faktycznego świadczenia pracy z inicjatywy pracodawcy, datą zawarcia umowy o pracę, o której mowa w ust. 2b pkt 2, jest data rozpoczęcia kontroli, o której mowa w art. 33a ust. 1.

2h. W przypadku, o którym mowa w ust. 2g, w odniesieniu do okresu pomiędzy datą rozpoczęcia kontroli, o której mowa w art. 33a ust. 1, a upływem terminu do wniesienia odwołania, do umowy stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy dotyczące powszechnej i szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

2i. W przypadku, o którym mowa w ust. 2g, terminy określone w art. 264 § 1 i 2 Kodeksu 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, 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, od dnia jej wydania.

2k. Decyzja, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, staje się wykonalna z dniem upływu terminu do wniesienia odwołania albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu.

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.”.

d) 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, podmiotowi kontrolowanemu przysługuje odwołanie do okręgowego inspektora pracy właściwego dla miejsca wykonywania czynności kontrolnych. Odwołanie wnosi się w terminie 7 dni od daty doręczenia decyzji.”,

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

„5a. Od decyzji okręgowego inspektora pracy, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, stronie decyzji przysługuje odwołanie na zasadach określonych w ustawie z dnia 17

listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568 i 1841, z 2025 r. poz. 620, 1172, 1302, 1518 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 26 i ...).”;

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) 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.”,

b) 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.

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 i 1841 oraz z 2025 r. poz. 620, 1172, 1302, 1518 i 1661 oraz z 2026 r. poz.

26) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 63¹ otrzymuje 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.”;

2) art. 63² otrzymuje brzmienie:

„Art. 63². W sprawach wymienionych w art. 63¹ do okręgowych inspektorów pracy stosuje się odpowiednio przepisy art. 60.”;

3) 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 oraz z 2025 r. poz. 321, 368, 620 i 769 oraz z 2026 r. poz. ...).”;

4) w art. 460 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Zdolność sądową i procesową ma także pracodawca, chociażby nie posiadał osobowości prawnej, oraz w sprawach z zakresu prawa pracy okręgowy inspektor pracy, a w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych organ rentowy i wojewódzki zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności.”;

5) 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 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 decyzją okręgowego inspektora pracy.

§ 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.

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

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

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

„1²) w których wniesiono odwołanie od decyzji okręgowego inspektora pracy dotyczących stwierdzenia istnienia stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto z pracownikiem umowę cywilnoprawną 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, 807, 1423 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 25 i...) powinna być zawarta umowa o pracę;

1³) 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.”;

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

a) po tytule rozdziału dla dotychczasowej treści rozdziału wprowadza się oznaczenie i tytuł oddziału w brzmieniu:

„Oddział 1

Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy, z wyłączeniem spraw dotyczących odwołań od decyzji Głównego Inspektora Pracy w przedmiocie interpretacji indywidualnych oraz odwołań od decyzji okręgowego inspektora pracy w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy”,

b) po art. 477^{1b} dodaje się art. 477^{1c}–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 nie krótszym niż 7 dni.

§ 2. Sąd może wydać wyrok wstępny tylko co do istnienia stosunku pracy, a co do treści stosunku pracy - zarządzić bądź dalszą rozprawę, bądź 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, by termin posiedzenia, na którym sprawa ma zostać rozpoznana, przypadł nie później 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 oraz odwołań od decyzji okręgowego inspektora pracy w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy

Art. 477^{7b}. § 1. Odwołanie od decyzji okręgowego inspektora pracy dotyczącej 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, 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 jest obowiązany powołać wszystkie twierdzenia i dowody w odwołaniu, a pozostałe strony – w odpowiedzi na odwołanie. Okręgowy inspektor pracy poucza strony o powyższym obowiązku oraz o skutkach jego niedochowania równocześnie z doręczeniem decyzji, o której mowa 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 wynikła 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, 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 pracodawca i osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja oraz okręgowy inspektor pracy.

Art. 477^{7d}. § 1. Zawarcie ugody możliwe jest 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 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.

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

§ 2. W przypadku uwzględnienia odwołania, o którym mowa w 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 przepisów Kodeksu pracy, sąd uchyla tę decyzję i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania okręgowemu inspektorowi pracy.

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

Art. 477^{7h}. Przepisy art. 477^{1c} i 477^{1d} stosuje się odpowiednio.

Art. 477⁷ⁱ. 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^{7f}.

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 udziela 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. Jeżeli przemawia za tym potrzeba ochrony praw pracownika, sąd dodatkowo unormuje prawa i obowiązki stron umowy na czas trwania postępowania.

§ 2. 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.

§ 3. W trakcie zabezpieczenia, o którym mowa w § 1, osobie której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja 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.

§ 4. Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia, o którym mowa w § 1, wyłącznie w sytuacji, gdy w świetle okoliczności sprawy jest oczywiste, że umowa, której dotyczy odwołanie, nie jest umową o pracę.”.

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 oraz z 2025 r. poz. 321, 368, 620, 769 i ...),”
 - 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.³⁾):

- 1) w art. 70:
 - a) w § 6 po pkt 3 dodaje się pkt 3a w brzmieniu:
„3a) wniesienia odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy w sprawie stwierdzenia istnienia stosunku pracy, o którym 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 oraz z 2025 r. poz. 321, 368, 620 i 769 oraz z 2026 r. poz. ...);”
 - b) w § 7 po pkt 3 dodaje się pkt 3a w brzmieniu:
„3a) uprawomocnienia się orzeczenia sądu powszechnego w sprawie decyzji okręgowego inspektora pracy stwierdzającej istnienie stosunku pracy, o którym

³⁾ 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.

mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy;”;

2) 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:

- 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.⁴⁾);
- 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.⁵⁾) 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 oraz z 2025 r. poz. 321, 368, 620 i 769 oraz z 2026 r. poz. ...), 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, 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:

⁴⁾ 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.

⁵⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2025 r. poz. 620, 622, 769, 820, 1083, 1216, 1409, 1413 i 1423 oraz z 2026 r. poz. 26.

„5h. Bieg terminu przedawnienia należności z tytułu składek ulega zawieszeniu od dnia wniesienia odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy w sprawie stwierdzenia istnienia stosunku pracy, o którym 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 oraz z 2025 r. poz. 321, 368, 620 i 769 oraz z 2026 r. poz. ...) 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 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, 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 Państwowej Inspekcji Pracy, w postaci elektronicznej, dane:

1) ubezpieczonego obejmujące:

- a) imię i nazwisko,
- b) datę urodzenia,

- c) numer PESEL – o ile posiada, 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 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 / trybu rozwiązania stosunku pracy / 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 o ile posiada, 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) liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem, w tym śmiertelnie i ciężko,
 - g) liczba 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. 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, 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 którym 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 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 stwierdzono istnienie stosunku pracy na mocy decyzji 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 8. 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) 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 od decyzji, o którym mowa w art. 14b ust. 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, a także od apelacji, skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia w takiej sprawie.”;

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

„8) okręgowy inspektor pracy oraz związki zawodowe w sprawach z zakresu prawa pracy;”.

Art. 9. Główny Inspektor Pracy uzyska zatwierdzenie strategii, o której mowa w art. 1 pkt 6 lit. b, nie później niż w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

Art. 10. Główny Inspektor Pracy do dnia 27 marca 2026 r. 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, najpóźniej do dnia 27 marca 2026 r., 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. 1 pkt 17 w zakresie dodawanego art. 37aa ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1 – najpóźniej do dnia 31 marca 2026 r.;
- 2) zarządzenie, o którym mowa w art. 1 pkt 17 w zakresie dodawanego 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 11 – najpóźniej do dnia 31 marca 2026 r.

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

Art. 14. Do umów cywilnoprawnych, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, 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 i 1841 oraz z 2025 r. poz. 620, 1172, 1302, 1518 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 26) w brzmieniu dotychczasowym.

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 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 przeznaczonych na wykonywanie zadań wynikających z niniejszej ustawy wynosi w roku:

- 1) 2026 – 28,2 mln zł;
- 2) 2027 – 67,3 mln zł;
- 3) 2028 – 80,7 mln zł;
- 4) 2029 – 82,5 mln zł;
- 5) 2030 – 73,6 mln zł;
- 6) 2031 – 78,5 mln zł;
- 7) 2032 – 79,4 mln zł;
- 8) 2033 – 79,7 mln zł;
- 9) 2034 – 81,9 mln zł;
- 10) 2035 – 84,1 mln zł;

11) 2036 – 86,6 mln zł.

2. W przypadku zagrożenia przekroczenia limitu wydatków zostanie zastosowany mechanizm korygujący polegający na ograniczeniu kosztów rzeczowych Urzędu związanych z realizacją kontroli.

3. Organem monitorującym wykorzystanie limitów wydatków będzie dysponent 12 części budżetu państwa – Główny Inspektor Pracy.

Art. 18. Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia 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 poprzez 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 rozwiązań przewidzianych w ww. projekcie ustawy stanowi częściową 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 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 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, poprzez 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, aniżeli 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 stwierdzania 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. – Kodeksu pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.), zwanego 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 uprawnienia w zakresie wydawania decyzji przypisane zostało do zadań okręgowego inspektora pracy koniecznym 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 ustawy o PIP i ust. 2).

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, by 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 dwójako.

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 upływu terminu do wniesienia odwołania albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu. 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 rozwiązania 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, poprzez 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, poprzez 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 poprzez 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 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.

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)) oraz wprowadzenie przepisów dotyczących wydawania przez Głównego Inspektora Pracy interpretacji indywidualnych (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 pomiędzy ZUS a PIP. Dla prawidłowej realizacji zadań kontrolnych

PIP niezbędny jest dostęp, zarówno do informacji dotyczących ubezpieczonych, jak i płatników składek. Tymczasem 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 poprzez 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.

6. Art. 1 pkt 6 lit. a i lit. 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:

- a) rozwiązywanie problemu nieobsadzonych etatów;
- b) wprowadzenia narzędzi informatycznych na potrzeby skutecznych kontroli;
- c) opracowania 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 tą strategię do zatwierdzenia Rady 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, aniżeli 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 pomiędzy 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 (Dz. U. z 2025 r. poz. 1480, z późn. zm.), 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, 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, 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. – Kodeksu postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2025 r. poz. 1691, z późn. zm.) 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 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.

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 pomiotu 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. z 2024 r. 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

prorowadzenie 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 ust. 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 wykorzystywane są dokumenty utrwalone w postaci elektronicznej, a także elektroniczne środki wymiany informacji. W wielu wypadkach 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, przy pomocy 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 zawiadamia 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 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.

17. Art. 1 pkt 14 lit. a i pkt 16 projektu ustawy. Formy decyzji i wystąpień wydawanych przez inspektorów pracy (art. 34 ust. 1 i 1a, 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. z 2020 r. 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.

18. Art. 1 pkt 14 lit. b i c projektu ustawy. Elementy decyzji wydawanych przez inspektorów pracy (art. 34 ust. 2 ustawy o PIP) (art. 34 ust. 2a–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, a w przypadku decyzji, o której mowa w art 11 ust. 1 pkt 7a stron umowy o pracę;
- 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) rodzaj zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę;
- 2) datę zawarcia umowy o pracę - przy czym datą tą jest data wydania decyzji przez okręgowego inspektora pracy, a w przypadku wskazanym w ust. 2g data rozpoczęcia kontroli;
- 3) rodzaj pracy;
- 4) miejsce wykonywania pracy;
- 5) wymiar czasu pracy;
- 6) wysokość wynagrodzenia za pracę.

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

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

19. Art. 1 pkt 14 lit. d 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.

By wyeliminować te wątpliwości projekt ustawy przewiduje modyfikację art. 34 ust. 5 ustawy o PIP, poprzez 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. c i e projektu ustawy. Skutki decyzji oraz odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy (art. 34 ust. 2g–2l oraz ust. 5a–5b 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.

Jednocześnie wprowadzony został przepis zgodnie z którym decyzja, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, staje się wykonalna z dniem upływu terminu do wniesienia odwołania albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu (jeżeli strona zdecyduje się na wniesienie odwołania do sądu).

W projekcie ustawy przewiduje się również dodanie ust. 5a–5b 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, 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.

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 stosowne 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 zasadnym 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.

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 nowej instytucji związanej 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 oraz 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;

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 art. 60 Kpc. Odesłanie to oznacza, że okręgowy inspektor pracy, po wytoczeniu powództwa lub po zgłoszeniu udziału w postępowaniu, korzysta z uprawnień procesowych analogicznych do przysługujących prokuratorowi, a związanych z przystąpieniem do sprawy.

2. Postępowania w sprawach odwołań od decyzji Głównego Inspektora Pracy w przedmiocie interpretacji indywidualnych oraz odwołań od decyzji okręgowego inspektora pracy w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy.

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: pracodawca, osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja 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 poprzez 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 poprzez 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 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 powództw, czy wstępowania 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 miejscowa sądu rejonowego, do którego wnoszone będzie odwołanie. Właściwym sądem będzie sąd rejonowy, według miejsca świadczenia pracy określonego w decyzji okręgowego inspektora pracy. 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, może być również pracownik Państwowej Inspekcji Pracy.

W art. 476 § 1 Kpc dodano pkt 1² 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.

Ponadto w części pierwszej w księdze pierwszej w tytule VII w dziele III w rozdziale 2 Kpc wprowadzono dwa oddziały. Dotychczasowa treść rozdziału 2 została oznaczona jako oddział 1 – Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy, z wyłączeniem spraw dotyczących odwołań od decyzji okręgowego inspektora pracy w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy oraz dodano oddział 2 – Postępowanie w sprawach dotyczących odwołań od decyzji okręgowego inspektora pracy w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy, określający szczegółowy tryb postępowania w tych sprawach.

W ramach projektu przewidziano szereg rozwiązań mających na celu przyspieszenie rozstrzygnięcia 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 nie krótszym 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 k.p.c., 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.

Zgodnie z projektowanym art. 477^{7f} i 477^{7g} 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 poprzedzając 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. 477^{7h} k.p.c., nakazujący odpowiednie stosowanie do tych spraw przepisów art. 477^{1c} oraz 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 nie krótszym 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. 477^{7h} 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, by 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 § 1–4 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, w przypadku wytoczenia powództwa o ustalenie stosunku pracy lub odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy sąd nakłada 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, jeśli ostatecznie sąd prawomocnie ustali istnienie stosunku pracy. Dodatkowo przepis wyposaża sąd w uprawnienie do tymczasowego uregulowania praw i obowiązków stron, 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. Aby wzmocnić pozycję pracownika, proponuje się, aby sąd mógł odmówić udzielenia przedstawionego wyżej zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy w świetle okoliczności sprawy jest oczywiste, że umowa, której dotyczy odwołanie, nie jest umową o pracę.

Powyższe regulacje uzupełnia 755⁶ § 2 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 poprzez instrumentalne powoływanie się na upływ terminu umowy.

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 rozstrzyganie sporów dotyczących istnienia stosunku pracy.

2. Art. 4 i 5 projektu ustawy dotyczący zmian w ustawie 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.).

W ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa projektuje się dodanie art. 299i. Zgodnie z tą regulacją Szef Krajowej Administracji Skarbowej udostępnia, w drodze teletransmisji, z Centralnego Rejestru Danych Podatkowych dane i informacje objęte tajemnicą skarbową:

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.

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 poprzez odesłanie do celów jakie realizować mają te instytucje. Jednocześnie w celu zapewnienia możliwości wdrożenia tego rozwiązania dodano przepis przewidujący obowiązek zawarcia porozumień pomiędzy 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 Ordynacji podatkowej. 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 Ordynacji podatkowej 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 Ordynacji podatkowej 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 pomiędzy 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 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.

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. poprzez 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 pomiędzy 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 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 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).

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 2 000 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 5 000 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 5 000 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. Ponadto realizują zadanie określone w kamieniu milowym A71G, który zakłada przynajmniej dwukrotne zwiększenie maksymalnej wysokości grzywny, jaką PIP może nałożyć w postępowaniu mandatowym.

4. Art. 7 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).

5. Art. 8 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 „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. Tym samym w jednoznaczny sposób okręgowy inspektor pracy zostanie zwolniony z obowiązku uiszczenia kosztów sądowych.

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 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej 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. 10–11 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 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, pomimo 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 dotychczasowym (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.

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 celem 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 28.01.2026 Źródło: Inne Nr w wykazie prac 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 częściową 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. Jednakże projektowane regulacje muszą wejść w życie nie później niż z dniem 1 stycznia 2026 r. co wynika z terminu wdrożenia kamienia milowego A71G.

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 wnioski 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 ugody).

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 obarczone 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.

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 kontrole;

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

roku 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 upływu terminu do wniesienia odwołania, a w razie jego wniesienia – z dniem prawomocnego orzeczenia sądu pracy. 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 inicjatywy 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 oraz od decyzji 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. 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 sprawach odwołań od decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy, 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 okręgowego inspektora pracy dotyczących stwierdzenia istnienia stosunku pracy, określającego szczegółowy tryb postępowania. 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 odstrasżającą 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 zawarli 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 domniemania 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 Nieregistrowanej (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/aktywnoscekonomicznaludnoscipolski-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 mikroprzedsiębiorstw	GUS – Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2024 r., Tabl. 2 https://stat.gov.pl/obszarytematyczne/podmiotygospodarcze-wynikifinansowe/zmianystrukturalne-grup-podmiotow/zmianystrukturalne-gruppodmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2024-r-1,29.html	Obowiązek zawarcia umowy o pracę w miejsce nieprawidłowo zawartej umowy cywilnoprawnej i związana z tym konieczność realizowania uprawnień 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 racji 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 lobbingsowej 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

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń

1. PIP.

Obliczeń wydatków z budżetu państwa dokonano na podstawie szacunków dotyczących zapotrzebowania na nowe etaty, na wyposażenie nowych pracowników w niezbędny sprzęt stanowiskowy, kosztów szkoleń oraz pozostałych wydatków związanych z funkcjonowaniem Urzędu. Docelowe zatrudnienie 294 nowych pracowników rozbito na okres dwuletni tj. 180 etatów w 2026 r oraz kolejne 114 etatów w roku następnym. Konieczne jest w ramach tych etatów zatrudnienie radców prawnych po to aby świadczyli profesjonalną pomoc prawną.

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, czyszcze 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 *Wytycznych 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:

Projektowane kompetencje PIP o charakterze władczym do samodzielnego ustalania stosunku pracy spowodują konieczność opracowania procedur i wytycznych związanych z takim kontrolami. Biorąc pod uwagę wyjątkową rangę tego środka prawnego będą to kontrole dłuższe niż standardowe czynności 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 pracę 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.

Wydanie decyzji przez okręgowego inspektora pracy będzie poprzedzone przygotowaniem dokumentacji przez inspektora pracy przeprowadzającego kontrolę i koniecznością dokonania analizy pod kątem możliwości administracyjnego oddziaływania na wiążący strony stosunek prawny. Uzupełnienie katalogu środków prawnych o nową decyzję może spowodować wzrost liczby odwołań od decyzji do sądu rejonowego. Z tym wiązać się będzie zwiększenie zaangażowania pracowników w procedury odwoławcze.

W ramach zwiększenia liczby etatów w PIP o 294, założono 100 etatów inspektorskich (tworzących 50 zespołów dwuosobowych). W aktualnym stanie prawnym 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. Średni czas kontroli zakończonych skierowaniem powództwa w latach 2023–2025 wynosił 11 dni roboczych. Zmiana ustawy zakłada 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 w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. Wydanie takiej decyzji, w sposób władczy, a nie dobrowolny, wiąże się z ustaleniem stanu faktycznego, przesłuchaniem zainteresowanego oraz świadków, a następnie z uczestnictwem w ewentualnym odwołaniu się stron do sądu.

W zależności od liczby zatrudnionych w zakładzie pracy, oszacowano, że czas takiej **kontroli wydłuży się do 1-go miesiąca**, a w przypadku dużych zakładów – **do 6 miesięcy**. Dodatkowe etaty są również niezbędne do obsługi systemów, wydawania interpretacji indywidualnych, wykonywania czynności związanych z analizą ryzyka oraz dla radców prawnych zaangażowanych w obsługę postępowań sądowych. W okręgowych inspektoratach pracy konieczne będzie zwiększenie zatrudnienia w zakresie stanowisk do wydawania decyzji administracyjnych, natomiast w GIP nowe etaty będą przeznaczone na zadania związane z rozpatrywaniem odwołań. Ponadto nowe zadanie wiązać się będzie z prowadzeniem przez PIP szeroko zakrojonych działań prewencyjnych, w tym przykładowo planowany w okręgowych inspektoratach pracy cykl konferencji poświęcony umowom cywilnoprawnym w kontekście nowych zadań i roli PIP w ochronie pracowników. Zwiększy się zapewne również liczba porad udzielanych przez pracowników PIP (osobistych, pisemnych oraz telefonicznych).

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.

Wszystkie wydatki związane z dostosowaniem kosztów informatycznych ZUS do przepisów ustawy zostaną sfinansowane w ramach środków własnych wynikających z Planu finansowego 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 zakresie KAS całkowite wydatki podlegają jeszcze szacowaniu. Wskazać można, że 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 rok (8 700 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.				

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 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.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Dla pracodawców i pracowników zatrudnianie na UoP 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 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
rodzina, obywatele oraz gospodarstw a domowe	Zwiększenie bezpieczeństwa socjalnego – dostęp do świadczeń chorobowych, macierzyńskich i opiekuńczych. 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.

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 (<i>Wytyczne dotyczące stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych. Aktualizacja lipiec 2025 r.</i>), w szczególności dotyczące przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej oraz wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI). 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, ☐ do dokonania przybliżonych szacunków założono opodatkowanie w formie ryczałtu według stawki 12%,

- ❑ 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%, przy składce pracownika w wysokości 2,0% oraz składce 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. 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
- ❑ 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 (ZFŚS), obowiązki wobec Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), koszty szkoleń czy medycyny pracy. Ponadto, nie uwzględniono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

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 – wpływy z PIT” 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 interpretację 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.

Skutki finansowe regulacji zostały podzielone pomiędzy sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (MMŚP) – 94% oraz duże przedsiębiorstwa – 6%. Podział ten oparto na sprawozdaniu PIP, zgodnie z którym 81,6% kontroli przeprowadzono w mikro- i małych przedsiębiorstwach.

	W wierszu „rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe” ujęto wynagrodzenia netto pracowników PIP, 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: ...	S zwiększenie liczby dokumentów S zwiększenie liczby procedur ☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne: ...
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	Stak ☐ 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 <u>lub osoba faktycznie świadczy pracę</u> 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.)		